سلسلة
الاستشارات القانونية والمحاماة
مكتب عبد الله مرعي بن محفوظ
(٣)

حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي

المحامي
عبد الله مرعي بن محفوظ

حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي

المحامي
عبد الله مرعي بن محفوظ

ح عبد الله مرعي بن محفوظ ، ١٤١٧هـ
فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر
ابن محفوظ ، عبد الله مرعي
حقوق وقضايا المرأة في عالمنا المعاصر - جـــدة
٤٠٠ ص ، ٢٤ سم
ردمك : ٦-٦٨٦-٣١-٩٩٦٠
١- السعودية-- العمل والعمال - قوانين وتشريعات أ- العنوان
ديوي ٣٤٤،٤٢٥٣١٠١ ١٧/١٨٠٦
رقم الإيداع ١٧/١٨٠٦

ردمك ٦-٦٨٦-٣١-٩٩٦٠

مكتب عبد الله مرعي بن محفوظ
ص . ب ٣٢٧٠٣ جدة ٢١٤٣٨

إهداء

إلى والدي حفظه الله

مرعي مبارك بن هادي بن محفوظ الكندي

تحيـــة وإجـــلال

ابنك

عبد الله مرعي

فهرس الموضوعات

قال رسول الله ﷺ :

« إذا قامت الساعة ، وفي يد أحدكم فسيلة فليغرسها »

صدق رسول الله ، ،

سبحانك . . .

سبحانك يا من دعوت للعمل ، ووعدت . . ووعدك الحق - عنه خير الجزاء ، سبحانك يا عالم بظاهر ما نعمل وما نبطن .

سبحانك يا من أوردت في محكم كتابك ، كلمة « العمل » ومشتقاتها في زهاء ثلاثمائة وتسع وخمسون آية ، لازمت في عديد منها كلمة الإيمان ، واتصف العمل في الكثير منها بالعمل الصالح . أليس أداء العمل بتفاني ضرب من ضروب العمل الصالح ؟ ، ثم أليس إيتاء الأجير أجره قبل أن يجف عرقه ، عملاً يستحق ذات الوصف . . . سبحانك . . .

سبحانك يا من حمل كتابك المطهر دعوة للعمل .

• بسم الله الرحمن الرحيم •

﴿ يا قوم اعملوا على مكانتكم إني عامل ﴾ [الأنعام : ١٣٥ ، هود : ٩٣، الزمر : ١٩٣] ، ﴿ ومن بيننا وبينك حجاب فاعمل إننا عاملون﴾ [فصلت : ٥] ، ﴿ لمثل هذا فليعمل العاملون ﴾ [الصافات : ٦١] ، ﴿ فمن كان يرجوا لقاء ربه فليعمل عملاً صالحاً ﴾ [الكهف : ١١٠] ، ﴿ وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون ﴾ [التوبة : ١٠٥] ، ﴿ وسيرى الله عملكم ورسوله ثم تردون إلى عالم الغيب ﴾ [التوبة : ٩٤] ، ﴿ وإن كذبوا فقل لي عملي ولكم عملكم ﴾ [يونس : ٤١] ، ﴿ كذلك زينا لكل أمة عملهم ﴾ [الأنعام : ١٠٨] ، ﴿ الله ربنا وربكم لنا أعمالنا ولكم أعمالكم ﴾ [الشورى : ١٥] ، ﴿ لنا أعمالنا ولكم أعمالكم ﴾ [البقرة : ١٣٩ ، القصص : ٥٥] ، ﴿ أطيعوا الله وأطيعوا الرسول ولا تبطلوا أعمالكم ﴾ [محمد : ٣٣] ، ﴿ والله معكم ولن يتركم أعمالكم ﴾ [محمد : ٣٥] ، ﴿ قل كل يعمل على شاكلته ﴾ [الإسراء : ٨٤] ، ﴿ وأن أعمل صالحاً ترضاه وأصلح لي في ذريتي ﴾ [الأحقاف : ١٥] ، ﴿ وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين ﴾ [النمل : ١٩] ، ﴿ لعلي أعمل صالحاً فيما تركت ﴾ [المؤمنون : ١٠٠] ، ﴿ فهل لنا من شفعاء فيشفعوا لنا أو نرد فنعمل ﴾ [المرسلات : ٤٣] ، ﴿ ربنا أبصرنا وسمعنا فارجعنا نعمل ﴾ [فاطر ٣٧]

صدق الله العظيم،

سبحانك يا من وعدت ، ووعدك الحق ، عنه خير الجزاء

وقلت في كتابك المنزل على نبيك المرسل

• بسم الله الرحمن الرحيم •

﴿ أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى ﴾ [آل عمران : ١٩٥] ، ﴿ يوم تجد كل نفس ما عملت من خير محضراً ﴾ [آل عمران : ٣٠] ، ﴿ وتوفى كل نفس ما عملت وهم لا يظلمون ﴾ [النمل ١١١] ، ﴿ ليأكلوا من ثمره وما عملته أيديهم ﴾ [يس : ٣٥] ، ﴿ ليجزيهم الله أحسن ما عملوا ويزيدهم من فضله ﴾ [النور : ٣٨] ، ﴿ أولئك الذين نتقبل عنهم أحسن ما عملوا ﴾ [الأحقاف : ١٦] ، يقولون سلام عليكم ادخلوا الجنة بما كنتم تعملون ﴾ [النحل : ٣٢] ، ﴿وتلك الجنة التي أورثتموها بما كنتم تعملون ﴾ [الطور ١٩ ، ، المرسلات ٤٣] ، ﴿ ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ﴾ [النساء : ١٢٤] ، ﴿ فمن يعمل مثقال ذرة خيراً يره ، ومن يعمل مثقال ذرة شراً يره ﴾ [الزلزلة ٧ ، ٨] ﴿ليجزيهم الله أحسن ما كانوا يعملون ﴾ [التوبة : ١٢١] ، ﴿ لهم دار السلام عند ربهم وهو وليهم بما كانوا يعملون ﴾ [الأنعام ١٢٧] ، ﴿هل يجزون إلا ما كانوا يعملون ﴾ [الأعراف : ١١٨] ، ﴿ ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون ﴾ [النحل : ٩٧] ، ﴿ فلا تعلم نفس ما

أخفي لهم من قرة أعين جزاء بما كانوا يعملون ﴾ [السجدة ١٧] ، ﴿أولئك أصحاب الجنة خالدين فيها جزاء بما كانوا يعملون ﴾ [الأحقاف ١٤] ، ﴿ كأمثال اللؤلؤ المكنون ، جزاء بما كانوا يعملون ﴾ [الواقعة : ٢٤] ، ﴿ فوربك لنسئلنهم أجمعين عما كانوا يعملون ﴾ [الحجر : ٩٣]، ﴿ نتبوأ من الجنة حيث نشاء فنعم أجر العاملين ﴾ [الزمر ٧٤] ، ﴿ من عمل صالحاً فلنفسه ومن أساء فعليها ثم إلى ربكم ترجعون ﴾ [الجاثية : ١٥] .

ووعد الحق الذين يحسنوا أعمالهم › أن ﴿ لهم جنات ﴾ [البقرة : ٢٥] ، ﴿ وأولئك أصحاب الجنة ﴾ [٨٢] ، ﴿ يوفيهم أجورهم ﴾ [آل عمران : ٥٧] ، ﴿ لهم مغفرة وأجر عظيم ﴾ [الكهف ٣٠] ﴿ لهم جنات الفردوس نزلاً ﴾ [الكهف ١٠٧] ، ﴿ لهم مغفرة ورزق كريم ﴾ [الحج ٥٠] ، ﴿ في جنات النعيم ﴾ ، [الحج ٥٦] ، ﴿ لندخلنهم في الصالحين ﴾ [العنكبوت : ٩] ، ﴿ لنبوئنهم من الجنة غرفاً ﴾ [العنكبوت : ٥٨] ، ﴿ في روضة يحبرون ﴾ [الروم : ١٥] ، ﴿ لهم جنات المأوى ﴾ [السجدة : ١٩] ، ﴿ في الغرفات هم آمنون ﴾ [سبأ : ٣٧]، ﴿ لهم مغفرة وأجر كبير ﴾ [فاطر : ٧]، ﴿ لهم أجر غير ممنون ﴾ ، [فصلت ٨] ، ﴿ في روضات الجنات ﴾ [الشورى ٢٢]

صدق الله العظيم ،

سبحانك يا عالم ظاهر ما نعمل وما نبطن

وقلت في كتابك المحكم

• بسم الله الرحمن الرحيم •

﴿ ووفيت كل نفس ما عملت وهو أعلم بما يفعلون ﴾ [الزمر ٧٠]، ﴿ ولكل درجات مما عملوا وما ربك بغافل عما يعملون ﴾ [الأنعام : ١٣٢] ، ﴿ ويوم يرجعون إليه ثم ينبئهم بما عملوا يوم القيامة ﴾ [المجادلة : ٧] ، ﴿ وما الله بغافل عما تعملون ﴾ [البقرة ٧٤] ، ﴿واتقوا الله واعملوا إن الله بما تعملون بصير﴾ [البقرة ٢٣٣] ، ﴿ والله بما تعملون خبير ﴾ [البقرة ٢٣٤] ، ﴿ والله بما تعملون عليم ﴾ [البقرة ٢٨٣] ، ﴿والله شهيد على ما تعملون ﴾ [آل عمران : ٩٨] ، ﴿ إلى الله مرجعكم فينبئكم بما كنتم تعملون ﴾ [المائدة : ١٠٥] ، ﴿ ثم تردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون ﴾ [التوبة ٩٤]، ﴿وإن جادلوك فقل الله أعلم بما تعملون ﴾ [الحج : ٦٨] ، ﴿ولكن ظننتم أن الله لا يعلم كثيراً مما تعملون ﴾ [فصلت : ٢٢] ، ﴿ هذا كتابنا ينطق عليكم بالحق إنا كنا نستنسخ ما كنتم تعملون ﴾ [الجاثية ٢٩] ، ﴿إن الله بما يعملون محيط ﴾ [آل عمران ١٢٠] ، ﴿ يوم تشهد عليهم ألسنتهم وأيديهم وأرجلهم بما كانوا يعملون ﴾ [النور : ٢٤] ، ﴿ إلا على قوم بينكم وبينهم ميثاق والله بما تعملون بصير ﴾ [الأنفال ٢٧٢] .

صدق الله العظيم ،

مقدمة

واكب التطور الصناعي والاقتصادي الهائل الذي شهدته المملكة العربية السعودية ، تعاظم في المشروعات وضخامة في حجمها ، ولم يقتصر الأمر على تضخم رؤوس الأموال التي انسابت إلى القطاعات والأنشطة الاقتصادية المتباينة ، بل امتد ليجذب أعداد وفيرة من العمال التي تنهض بالأعمال التي تناط بها هذه المشروعات ، حتى قاربت أعدادهم زهاء الخمسة ملايين عامل ، ويعملون تحت إدارة أصحاب الأعمال ، ويرتبطون معهم بعلاقات عمل ، قد تتفاوت فيها القوة والمركز التفاوضي بين صاحب العمل والعامل ، الأمر الذي يتوجس معه الخيفة من إحاقة الضرر بالعامل ومثوله لشروط تعاقدية غير منصفة ، تنعكس دون ريب على العملية الإنتاجية .

الأمر الذي استوجب تدخل الدولة لسن نظام يحكم هذه العلاقات ، ويقيم توازن حقيقي وعادل وجاد بين مصالح الأطراف ، ويفرض قدراً من الرقابة التي تمارسها سلطة عامة مختصة ومتخصصة ، وتنزل الجزاء على من يخالف أحكامه ، التي لم تستهدف مجرد حماية العمال فحسب ، وذلك بوقفهم على مكنون حقوقهم وضبط إطار التزاماتهم ،

إنما امتدت تلك الأحكام إلى كل صاحب عمل لتدعم استقرار العمل في منشأته ، وتنظيم العنصر البشري بها ، سعياً لاطراد إنتاجيتها ، ومن محصلة إعمال هذه الأحكام ، وتضافر جهود العامل وصاحب العمل في إطار عادل منتظم ، استهدف النظام - كذلك - حماية الإنتاج على أسس متكافئة ترسيخاً للتطور وتأكيداً للصدارة .

ولما كانت الدولة تستهدف دوماً المصلحة العامة ، ولا تقتصر رؤيتها على مسارات محدودة ، إنما تتسع رؤيتها إلى مجالات أوسع وأرحب ، من نظرة الأفراد التي تضيق أحيناً وتنكمش في تحقيق مصالحها الخاصة . فلم تدعو الحاجة لقصر تنظيم عقد العمل على نحو الأنماط المتعارف عليها في غيره من العقود ، إنما اتسعت هذه الحاجة وامتدت ودقت لتغطي المراحل السابقة واللاحقة لهذا العقد ، فلا مراء أن الحاجة لإعداد وتدريب العمال مهنياً وفنياً ، لها السبق على تنظيم عقود عملهم ، كما أن الحاجة لحماية وتأمين العمال اجتماعياً من أخطار المهنة ، ومن شيخوخة العمر ، هي من الأمور الجوهرية والامتداد الطبيعي والمنطقي لتنظيم علاقات العمل ، ومواجهة المرحلة التي تعقب انقضاء هذه العلاقات .

واستجابة منطقية لهذه الأمور جلها ، فقد تدخلت الدولة وأصدرت نظاماً متكاملاً للعمل ، بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/ ٢١ وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ ، محققاً التطلعات المنشودة منه ، مستجيباً للآمال المعقودة عليه .

ولم تكن المملكة العربية السعودية ، تعيش فراغاً تنظيمياً لعلاقات العمل ، سابقة لإصدار هذا النظام ، حيث سبق لها أن أصدرت « نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية » وذلك بالأمر السامي رقم ٨/ ٤/ ٤ وتاريخ ١٨/ ٧/ ١٣٥٦ هـ ، بيد أن هذا النظام ، كان يعالج - وكما يحمل اسمه - شقاً جزئياً من علاقات العمل ، حيث اقتصر على موضوع التعويض عن إصابات العمل ، الذي يستحقه العامل في المشاريع الصناعية والفنية ، التي اقتصرت - وقتذاك - على صناعة البترول والثروات المعدنية .

ولم تلبث أن أصدرت المملكة ، نظاماً للعمل والعمال ، وذلك بالأمر السامي رقم ٥٣٢٣ وتاريخ ١٣/ ٤/ ١٣٦١ هـ ، فكان أول نظام يحمل هذه التسمية ، التي ظلت تتعاقب في النظم التالية ، على النحو الذي سوف نعرض له ، بيد أن هذا النظام كذلك جاء مقتضياً ، إذ لم تتجاوز مولده سبع عشرة مادة ، وجهت خطابها إلى العاملين في المشروعات الصناعية دون عداهم ، وهو ما دعا المملكة ـ وبعد خمس سنوات فقط ـ وبتاريخ ٢٥/ ١١/ ١٣٦٦هـ إلى إصدار نظام عمل وعمال جديد ، بلغت مولده الستين ، وشمل خطابه كافة العاملين في المشروعات الصناعية والتجارية فضلاً عن المشروعات الزراعية .

ولما بلغ التطور الاقتصادي في المملكة مداه ، أصدرت نظام العمل والعمال النافذ ، والذي نعيش حالياً في ظل أحكامه . والصادر بالمرسوم

الملكي الكريم م/ ٢١ وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ ، وبدء العمل به اعتباراً من ١٩/ ٩/ ١٣٨٩هـ ، وقد صدر هذا النظام في ثلاثة عشر فصلاً ، حملها مائتي وإحدى عشر مادة ، خاطبت كافة فئات العمال ، سواء أكانوا عمال حكومة وهيئات محلية ومؤسسات خيرية ومؤسسات عامة ، أو المرتبطين بعقود عمل لدى أصحاب عمل في مشروعات خاصة ، فضلاً عن سريانه على عقود التدرج (التدريب ـ التلمذة الصناعية) ، ولم يستثني من تطبيق أحكامه إلا فئات محدودة خاصة وردت على سبيل الحصر لاعتبارات منطقية ، يكاد يكون استثناؤها أمر مستقر في كافة الأنظمة الوطنية .

وإلى جانب القواعد والأحكام التي حملتها نصوص نظام العمل والعمال، فإن تنظيم علاقات العمل ، غير قاصر على هذه القواعد وحدها ، إذ صدر إنفاذاً لمواد هذا النظام ، العديد من اللوائح ، صدر بعضها بموجب قرارات من مجلس الوزراء ، وصدر البعض الآخر ، بقرارات من وزير العمل، حيث عهد إليه النظام – حسبما نصت المادة (٢٠٧) منه – بإصدار القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكامه .

وعلى ذلك ، وإنفاذاً للمادة (١٧٧) من النظام ، صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١) وتاريخ ٣/ ١/ ١٣٩٠هـ ، في شأن الموافقة على مشروع اللائحة التنفيذية لضبط وتنظيم أعمال تفتيش العمل ، وكذلك قرار مجلس الوزراء رقم (٢٠٩) وتاريخ٢٦/ ٢/ ١٣٩٨هـ في شأن تطبيق نظام

العمل والعمال على عمال الحكومة والمؤسسات العامة الذين يشتغلون في الزراعة أو الرعي ، وقرار مجلس الوزراء التفسيري رقم (١٩) وتاريخ ٢٦/ ٢/ ١٣٩٨هـ في شأن تحديد المقصود بالأعمال الواردة في نصوص المواد (٨) ، (١٣٨) ، (١٣٩) من نظام العمل .

كذلك ، أصدر وزير العمل ، العديد من القرارات التنفيذية لإعمال نصوص النظام ، حيث صدر قرار وزير العمل رقم (١١٩) وتاريخ ١٢/ ٤/ ١٣٩٠هـ في شأن اعتماد اللائحة النموذجية الخاصة بالجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها للعمال .

وقد جرى تعديل المادتين (١٠ ، ١٢) من هذا القرار بموجب قرار وزير العمل رقم (١٥) وتاريخ ١٨/ ١/ ١٣٩٧هـ في شأن تحديد الأعمال التحضيرية والعمل المتقطع بالضرورة ، والعمال المخصصين للحراسة والنظافة ، وذلك إنفاذاً للمادة (١٥٢) من النظام ، وكذلك ، قرار وزير العمل رقم (٤٥٢) وتاريخ ٢٥/ ١١/ ١٣٩٧هـ ، في شأن تحديد الأعمال الفنية وتنظيم التدريب عليها ، إنفاذاً للمادة (٤٤) من نظام العمل .

كما صدرت القرارات الوزارية التالية نفاذاً لأحكام النظام إضافة إلى ما ذكر :

١ - القرار الوزاري رقم ٤٠٤ في ١٧/ ٦/ ١٣٩٤هـ في شأن وسائل الإسعاف الطبي في أماكن العمل .

٢ - القرار الوزاري رقم ٨١٢ في ١٦/ ١١/ ١٣٩٤هـ بتحديد أجازات الأعياد.

٣ - القرار الوزاري رقم ٦٥١ في ٢٩/ ١٢/ ١٤٠١هـ بتحديد الأماكن البعيدة عن العمران .

٤ - القرار الوزاري رقم ٨٩ في ١٠/ ٣/ ١٤٠٢هـ بتحديد اشتراطات ومواصفات مساكن العمال في الأماكن البعيدة عن العمران .

٥ - القرار الوزاري رقم ٤٢٥ في ٤/ ١١/ ١٤٠٤هـ بتحديد الأعمال والمهن التي تعرض العمال للتسمم بالرصاص والوسائل التي يجب على أصحاب العمل اتخاذها لحماية عمالهم .

وهذه القواعد جلها ، سواء تلك الواردة في نظام العمل والعمال (بمعناه الضيق) رقم م/ ٢١ وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ ، أو تلك الصادرة بها قرارات من مجلس الوزراء ، فضلاً عن تلك التي حملتها قرارات وزير العمل ، تشكل جميعها قواعد وأحكام نظام العمل السعودي بمعناه الواسع ، وتتسم هذه القواعد في مجملها بتعلقها العام ، وبكونها قواعد ذات طبيعة آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ، أو المساس بالحدود الدنيا التي كفلها النظام للعامل ، ويقع باطلاً مثل هذا الاتفاق ، أو التقرير ـ في اللائحة الداخلية ـ ما يمس الحد الأدنى الوارد في النظام ، أما إذا شمل الاتفاق أو قررت اللائحة الداخلية ، مزايا أفضل للعامل ،

غدت واجبة الاتباع ، إذ أن عدم جواز مخالفة قواعد النظام ، مقرر لمصلحة العامل وليس صاحب العمل . وترتيباً على ما تقدم ، واتساقاً معه ، لا يجوز للعامل التنازل عن أي حق كفله النظام له . كذلك ، فإنه ضماناً لتنفيذ النظام ، جرى إنشاء جهاز للرقابة والتفتيش على أماكن العمل ، وبضبط كافة المخالفات التي تقع ضد النظام ، كما فرض النظام عقوبات جنائية لمخالفة قواعده .

ويظل يجافي جادة الصواب ، أن يحسب المرء أن نظام العمل والعمال السعودي ، جاء حاملاً ـ عبر مولده ـ الحماية الوفيرة للعامل وحده فحسب . ذلك أن المتأمل في نصوص هذا النظام ، يجده كذلك مستهدفاً حماية الإنتاج القومي . ولا ريب أن هذه الحماية الأخيرة لا تحقق إلا عبر حماية الإنتاج الفردي ، إذ أن الإنتاج القومي ، هو محصلة إنتاج القوى الوطنية مجتمعة .

ومن ثم ، يمكننا القول بأن نظام العمل والعمال السعودي ، أطل ببصره على أضلاع مثلث الإنتاج جميعها ، وأقام معادلة للتوازن العادل بينها ، فكفل الحماية للعامل وأصحاب العمل والإنتاج القومي للمجتمع على السواء . ولم تطغى أهميته الاجتماعية على أهميته الاقتصادية ، ولم تغلب القوى العددية للعمال ، على الموضوعية الجادة والعادلة التي اكتنفت قواعده .

وتكمن مصلحة المجتمع في نظام العمل ، في أن اطراد التوسع في الإنتاج القومي ، يستوجب تجميع طاقات العمال ، وانتظامها تحت إرادة واعية ، تملك رأس المال الذي يتطلبه الإنتاج الكبير ، والذي يسهم في زيادة تقدم المجتمع ، أما مصلحة العامل من هذا النظام فهي غير خافية ، تكمن في تهيئة فرص العمل للعمال الذين لا يملكون من عناصر الإنتاج سوى عملهم ، وتحقيق أفضل مناخ للعمل ، الذي يشكل لدى الغالبية العظمى منهم ، مورد الرزق الأوحد .

أما مصلحة صاحب العمل ، فتكمن في أن استقرار العمال مادياً ونفسياً واجتماعياً ، والذين يشكلون العنصر البشري المحرك والفعال في مؤسسته ، سوف يدفع العمال إلى المزيد من العمل والإخلاص فيه ، وصون آلاته ومعداته وقواه المحركة ، مما ينعكس إيجابياً ـ ودون ريب ـ على ضخامة الإنتاج وتزايد جودته واستمرار تدفقه .

صفوة القول ، أن حماية العامل وصاحب العمل والإنتاج القومي ، لا تتعارض واحدة منها مع الأخرى ، بل تتضافر معها وتؤازرها ، في منظومة قوامها مراعاة الجوانب الاجتماعية والاقتصادية لكافة الأطراف على السواء .

وفي ضوء ما تقدم ، استعنا بالله ، القادر الكريم ، الحق العظيم ، النور الهادي ، الفتاح الوهاب ، الغني النافع ، الجامع المانع ، وقسمنا

هذا المؤلف إلى فصول ستة :

وقفنا الأول على : مجال تطبيق نظام العمل والعمال .

وعالجنا في الثاني : حقوق العامل (التزامات صاحب العمل)

وخصصنا الثالث : لحقوق صاحب العمل (التزامات العامل)

وطرحنا في الخامس : مكافأة نهاية الخدمة .

وتناولنا في السادس : لجان تسوية الخلافات العمالية .

وذيلنا ذلك جله ، بمرفقات تضمنت النص العربي والانجليزي الكامل لنظام العمل والعمال السعودي ، الصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم (م/ ٢١) وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ ، وأبرز قرارات وزير العمل ، التي جاءت إنفاذاً له . .

والله المستعان . . .

الفصل الأول

مجال تطبيق نظام
العمل والعمال

تضمن الفصل الأول من نظام العمل والعمال السعودي ، الذي حمل عنوان " **أحكام عامة** " ، وفي المواد من (٢) إلى (٦) منه ، تحديداً للفئات الخاضعة لأحكام هذا النظام (م٢) ، كما عدد في المادة الثالثة منه بعض فئات من العمال استثنيت لاعتبارات خاصة من الخضوع لأحكامه ، كما استبعدت المادة الرابعة تطبيق بعض أحكام هذا النظام على فئات من العمال ، على أن يسري بشأنها باقي أحكامه ، كما رخصت المادة الخامسة لوزير العمل ، مد استثناء بعض المؤسسات من الخضوع لبعض أحكام نظام العمل ، أي التوسع في فئات الأعمال المستثناة من تطبيق بعض أحكام نظام العمل والتي حددتها المادة الرابعة ، وعنت المادة السادسة بتوفير حماية إضافية للعمال ، فحظرت المساس بالحقوق التي اكتسبها العمال .

وفي سبيل بيان مجال أو نطاق تطبيق نظام العمل والعمال ، سوف نعرض في هذا الفصل ، وفي مباحث أربعة متتالية للموضوعات الآتية :

المبحث الأول : فئات الأعمال الخاضعة لأحكام نظام العمل .

المبحث الثاني : فئات العمال المستثناة من الخضوع لأحكام النظام .

المبحث الثالث : فئات العمال المستثناة من الخضوع لبعض أحكام النظام .

المبحث الرابع : عدم سريان النظام على الحقوق المكتسبة للعمال .

المبحث الأول

الفئات الخاضعة لأحكام نظام العمل

حددت المادة الثانية من النظام ، الفئات الخاضعة لأحكامه ، حيث نصت على أنه ، يسري أحكام هذا النظام على :

(أ) كل عقد يتعهد بمقتضاه أي شخص ، بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل، وتحت إدارته أو إشرافه ، مقابل أجر .

(ب) عقود التدرج (التلمذة الصناعية) .

(جـ) عمال الحكومة والهيئات المحلية والمؤسسات الخيرية والمؤسسات العامة .

ومفاد هذا النص ، سريان أحكام النظام على ما يلي :

أولاً : عقود العمل

إذا كانت المادة (٧٠) من النظام ، عرفت عقد العمل بأنه « **عقد يبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه، مقابل أجر...** » ، فإن ترديد الفقرة (أ) من المادة الثانية من النظام ، لذات تعريف عقد العمل الذي أوردته المادة (٧٠) ، وإخضاع مثل هذه العقود للنظام ، يعني سريان أحكام النظام على كافة جوانب عقود العمل، سواء من حيث الأطراف التي أبرمتها وهما العامل وصاحب العمل ، أو من حيث الشروط التي حملتها .

ثانياً : عقود التدرج

كما يسري هذا النظام ، حسبما قررت الفقرة (ب) - ونصها :

الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة فيما عدا :

١ - الأشخاص الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتوجاتها .

٢- الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة - .

من المادة الثانية ، على عقود التدرج (التلمذة الصناعية) ، وقد أوردت المادة (٥٦) من النظام تعريفاً لعقد التدرج بأنه « **العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل ، أن يستخدم عاملاً شاباً ، ليعلمه بصورة أصولية مهنة أو حرفة معينة ، خلال مدة محددة ، يلزم العامل المتدرج بالعمل خلالها تحت إشراف صاحب العمل** ».

ثالثاً : عمال الحكومة وهيئاتها ، والمؤسسات العامة والخيرية

كذلك ، توسع نظام العمل في تطبيق أحكامه ، حيث مدها لتشمل ، حسبما أوردت الفقرة (جـ) من المادة الثانية ، عمال الحكومة ، والهيئات المحلية ، والمؤسسات الخيرية ، والمؤسسات العامة .

كما أن هناك عمالاً آخرين في الحكومة يخضعون لأحكام نظام

العمل كعمال الصيانة والتشغيل .

وتدعو هذه الفقرة إلى مزيد من التحديد ، حيث يستبعد من مجال تطبيقها موظفو الدولة والمؤسسات العامة ، الذين يلتحقون بإحدى وظائف السلطة العامة . والغير معينين على بند الأجور في الميزانية العامة للدولة أو الميزانيات المستقلة ، حيث يرتبط هؤلاء الموظفون بالدولة أو المؤسسات العامة بعلاقة تنظيمية وليست تعاقدية ، ويخضعون لنظام الخدمة المدنية .

وبعد هذا الاستبعاد ، فإن نظام العمل يسري على عمال الحكومة والهيئات المحلية والمؤسسات العامة ، الذين يرتبطون بها بعلاقة تعاقدية ، والذين يخضعون للائحة المعينين على بند الأجور في الجهات الإدارية » ، والذين يقومون - حسبما تقضي المادتان الثانية والثالثة من اللائحة - بعمل من أعمال مجموعة العمال العاديين . .«**وهم عمال النظافة والحراسة والمصاعد والحمالون والزراعيون والسفرجيون** » . أو من أعمال مجموعة الحرفيين «**وهم الميكانكيون والكهربائيون وفارزو وموزعو البريد والسائقون والمعقبون والطهاة والسباكون والنجارون** » ، أو مجموعة الفنيين المساعدين « **وهم عمال الأشعة والمختبرات والمستشفيات والمصانع والورش ومراكز التدريب** » .

ويسري نظام العمل - أيضاً - على كافة عمال المؤسسات العامة دون

استثناء وإن كانت لائحة المعينين على بند الأجور في الجهات الإدارية ، قد استثنت من سريان أحكامها المؤسسة العامة للخطوط الجوية السعودية، وغيرها من الأجهزة الإدارية التي يوافق مجلس الخدمة المدنية على استثنائها .

ورغم ذلك ، فإنه يظل المعينون على بند الأجور في ميزانية المؤسسة العامة للخطوط السعودية ، يتدرجون في طائفة العمال الخاضعة لنظام العمل .

كما يمتد تطبيق أحكام النظام ليشمل عمال الهيئات المحلية ، والمؤسسات الخيرية .

المبحث الثاني

فئات العمال المستثناة من الخضوع لأحكام النظام

حددت المادة الثالثة من النظام ، فئات ثلاثة من العمال ، جرى استثناؤهم، من تطبيق أحكام نظام العمل عليهم ، حيث نصت تلك المادة ، على أنه « **ويستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام** » :

(أ) العمال في المنشئات العائلية التي لا تضم سوى أفراد أسرة صاحب العمل .

(ب) الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة فيما عدا :

١ - الأشخاص الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتوجاتها .

٢ - الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة .

(جـ) خدم المنازل ومن في حكمهم . . . » .

ومفاد هذا النص ، عدم سريان قواعد العمل على ما يلي :

أولاً : المنشآت التي تضم أفراد أسرة صاحب العمل دون سواهم

لا تسري أحكام نظام العمل على العمال الذين يعملون في منشآت يطلق عليها المنشآت العائلية ، بحسبانها منشآت لا يعمل فيها عدا أفراد أسرة صاحب العمل ، ويفسح إطلاق عبارة « **أفراد أسرة صاحب العمل» لتشمل أصوله وفروعه ، ومن ينتمي إلى صاحب العمل بصورة القرابة كقرابة الحواشي مثل أولاد العم والخال** ».

وتكمن الحكمة في استبعاد المنشآت العائلية من الخضوع لأحكام نظام العمل ، إن الروابط التي تجمع أفراد الأسرة الواحدة في عمل ، تكون أوثق وأجدر بالرعاية من قواعد نظام العمل ذاته ، حتى لا تتمزق الروابط الأسرية بخلاف حول إعمال هذا القانون ، وحقوق كل طرف من أطراف العقد ، وهكذا أبرز هذا النظام الجانب الإنساني والأسري ، وغلبه على قواعد نظام العمل ، ذات الصبغة المادية بين أطراف لا تربطهم علاقات أسرية .

أما إذا عمل في هذه المنشأة عمال آخرون من غير أفراد أسرة صاحب العمل ، فإنه يسري بشأنهم نظام العمل ، وتمتد الحماية التي يكفلها النظام للعمال من غير أفراد أسرة صاحب العمل - ومن باب أولى - إلى العمال من أفراد أسرته ، حتى لا يجري التباين في المعاملة ، وفي ذات المنشأة ، بين العمال لمجرد انتمائهم إلى أسرة صاحب العمل ، أو اغترابهم عنها .

ثانياً : الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة

لا يخضع - كذلك - الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي ، لرعي الأغنام والمواشي وتربيتها والسهر على شئونها ، لأحكام نظام العمل ، بحسبانها أعمال غير ثابتة في نتائجها ، وخاضعة للكثير من الأمور غير المتوقعة ، ويسري ذات الحكم على العمال الذين يشتغلون في الزراعة بمعناها الفني الدقيق ، الذي يشمل إعداد الأرض ، والقيام بالغرس

والسقاية والحصاد، فهي أعمال يرتبط فيها العامل وصاحب العمل بروابط خاصة ، يتجلى فيها دوماً قدرة الخالق العظيم وعطائه ، بين الغرس وحصاده ، وليس لبشر - كان ما كان - ضمان نبت الحب، أو جني الغرس . الأمر الذي كذلك ، استبعد الأشخاص العاملون في المراعي والزراعة من تطبيق أحكام نظام العمل وموجباته .

ولما كان الأشخاص العاملون في الزراعة ، يشكلون استثناء من الأصل العام . الذي يقضي بخضوع أطراف عقد العمل لهذا النظام ، فإن هذا الاستثناء يمتد للعمال الذين يشتغلون في قطاع الزراعة ، ولا يقومون بالعمل في الأرض ، مثل المحاسب ، والحارس والسائق ، لذلك حرص المنظم على استبعاد طائفتين من العاملين في قطاع الزراعة من الخضوع لحكم الفقرة (ب) من المادة الثالثة ، الذي يستثني المشتغلون في المراعي والزراعة من تطبيق نظام العمل بشأنهم ، وذلك درءاً للبس ومنعاً للجدل .

وهاتين الطائفتين هما :

١ - الأشخاص الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها ، ومثال هؤلاء الأشخاص ، الذين يقومون بتجهيز المحصول وفرزه وتعبئته ، ونقله ، أو العمال المشتغلون في تصنيع الألبان وتسويق منتجاته .

٢ - الأشخاص الذين يعملون بصفة دائمة في تشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة . حيث تتسم طبيعة عملهم بالجانب الفني أكثر من مدلول العمل الزراعي التقليدي ، ونسوق أمثلة لهؤلاء الأشخاص الذين ينحدرون تحت هذه الطائفة ، عمال الآلات الزراعية من سائقين للجرارات وآلات الحرث والبذر والري والحصاد ، والعمال الذين ينهضون بإصلاح تلك الآلات .

ويشترط بأن هذه الطائفة ، أن تقوم بعملها بصفة دائمة ، بتشغيل ماكينة الري مثلاً ، أو قيادة المحراث ، فلا يندرج تحت هذه الطائفة الواردة في الفقرة (ب) ، ويظل مستثنى من الخضوع لأحكام نظام العمل .

ثالثاً : خدم المنازل ومن في حكمهم

أما الطائفة الثالثة المستثناه من تطبيق نظام العمل عليها ، فهي - كما حددتها الفقرة (ح) من المادة الثالثة - خدم المنازل ومن في حكمهم ، ويطلق خدم المنازل على الأشخاص الذين يقومون بأعمال مادية في خدمة مخدومهم وفي منازلهم، سواء تعلقت هذه الخدمة ، بنظافة المنزل، أو الطهي أو الكي ، أو تنظيف الحديقة ، أو قضاء حاجات المنزل من الأسواق .

ولم يقتصر النص على خدم المنازل ، بل امتد لأشخاص يعتبرون في

حكم خدم المنازل ، وإن كان لا ينطبق عليهم الوصف الدقيق لهذا المفهوم، لاتحاد العلة من تقرير هذا الاستثناء ، والذي يكمن في اتصالهم الدائم والشخصي والمباشر بصاحب العمل في منزله ، والوقوف على جوانب شخصية خاصة في حياته وسائر أفراد أسرته ، لذلك ، فسرت عبارة « من في حكمهم » بحيث تعني السائق الخاص ، والحارس الخاص، ومربية الصغار .

ومن جانب آخر ، إذا كان الاستثناء من تطبيق نظام العمل ، للعلة التي أوردناها ، قاصر على الخدم ومن في حكمهم ، فإنه يشترط أن يؤدون هذا العمل في منزل صاحب العمل ، حيث يتيح لهم معايشته في منزله ، والاطلاع على جوانب حياته الأسرية . ومن ثم ، لا يمتد هذا الاستثناء للأشخاص الذين يعملون في خدمة صاحب العمل في غير منزله ، كالممرض في عيادة الطبيب ، وعامل النظافة في المكتب الهندسي أو مكتب المحاماة .

المبحث الثالث

فئات العمل المستثناة

من الخضوع لبعض أحكام النظام

استثنت المادة الرابعة من النظام ، طائفتين من العمال ، ولم تخضعهم لكافة قواعد نظام العمل ، حيث استبعدت من التطبيق عليهم ، أحكام الفصل الثامن ، والمواد (١٦٤) ، (١٦٥) ، (١٦٦) من النظام ، على أن يسري في شأنهم كافة الأحكام التي حملها النظام .

وهكذا ، جرى نص هذه المادة على أنه « . . . **ما لم يرد نص خاص، لا تسري أحكام الفصل الثامن ، والمواد (١٦٤) ، (١٦٥) ، (١٦٦) على ما يلي :**

(أ) العمال الذين يعملون في مجال لا تدار بالآلات الميكانيكية ، ويستخدم عادة أقل من خمسة عمال ، وليست من الأعمال التي ينشأ عنها مرض مهني مما هو منصوص عليه في جدول أمراض المهنة .

(ب) الملاحون والربابنة ، الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن ، الذين يخضعون لأحكام الباب الثاني من النظام التجاري (التجارة البحرية) ، الموافق عليه بالأمر السامي ذي الرقم (٣٢) المؤرخ في محرم الحرام سنة ١٣٥٠ هـ . . » .

ومفاد هذا النص ، أنه يستثني عمال الطائفتين الواردتين في النص ، من تطبيق أحكام الفصل الثمانين من نظام العمل والعمال ، الذي حمل عنوان «إنشاء مؤسسات جديدة» ، واندرج تحته المادتين (١٤٥) ،

(١٤٦) . وبإمعان النظر فيما حملته هاتين المادتين من مضمون ، نجدهما معنيان بالتزامات صاحب العمل عند إنشاء مشروع جديد ، وشروط طلب الترخيص له في ذلك، وحق مدير مكتب العمل ، في أن يطلب من صاحب العمل إجراء الإصلاحات اللازمة ، إذا تبين أن البناء أو الآلات بحالة تعرض حياة الإنسان للخطر ، بينما نص المادة الرابعة من النظام - والذي نحن بصدده - يتحدث عن طائفة من العمال المستثناة من الخضوع لبعض أحكامه .

كذلك ، وبموجب هذا النص ، يستثنى طائفتين العمال ، المشار إليهما فيه، من الخضوع لبعض أحكام تشغيل النساء ، التي حملتها المادة (١٦٤) والخاصة بأجازة الحمل والوضع ، والمادة (١٦٥) المنظمة لفترات راحة العاملة لإرضاع مولودها الجديد ، والمادة (١٦٦) الخاصة بتحمل صاحب العمل مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والولادة .

والأمر كذلك فإن الطائفة الأولى المستثناة ، تنصرف إلى العاملات في محال لا تدار بآلات ميكانيكية ، وعدد العاملات فيها يقل عن خمس عاملات، وتقمن بأعمال لا ينشأ عنها مرض مهني . ومثال ذلك ، العاملات في المنشآت الخاصة بالتطريز أو المشاغل أو التجميل أو تصفيف شعور النساء. ولعل الحكمة في ذلك ، تكمن في الوضع الاقتصادي المحدود لمثل هذه المنشآت .

أما الطائفة الثانية المستثناة ، والتي أوردتها الفقرة الثانية من المادة الرابعة ، فتتعلق بالملاحق والربابنه ، الذين يعملون على سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن ، إذ تخضع هذه الطائفة أساساً ، لأحكام الباب الثاني من النظام التجاري (التجارة البحرية) ، كما أن استثنائهم من الخضوع لأحكام المواد من (١٦٤) إلى (١٦٦) سالفة الإشارة ، لا يجد صدى في التطبيق العملي ، حيث تعني هذه المواد بتشغيل النساء ، وأجازات الحمل والوضع ، وراحات الرضاعة ، ونفقات الولادة على النحو الذي أوردناه ، ولم تلحظ تشغيل للنساء في أعمال الملاحة وربابنة السفن ، سواء تلك التي تقل عن خمسمائة طن أو تزيد .

وعلى ذلك ، وأخذاً بحرفية النص ، يسري نظام العمل ، على الملاحين والربابنة ، بالأوصاف الواردة في الفقرة (ب) . ويستثنون من أحكام الفصل الثامن من النظام ، ومن المواد (١٦٤) إلى (١٦٦) . إلى جانب استثنائهم من أحكام الفصل الخامس من النظام ، الخاص بعقد العمل البحري ، حيث لا تسري عليهم أحكام هذا الفصل ، إذ تنحصر تطبيقه حسبما نصت المادة (٩٩) على عقد الاستخدام المبرم بين صاحب السفينة التي لا تقل حمولتها عن خمسمائة طن ، وبين ملاح أو ربان للقيام بعمل على ظهر سفينة أو لرحلة بحرية .

ومن جانب آخر ، إذا كانت المادة الرابعة ، حصرت الاستثناء من

تطبيق الفصل الثامن والمواد من (١٦٤) إلى (١٦٦) على طائفتين من العمال .

بيد أن المادة الخامسة من النظام ، أجازت لوزير العمل ، اعتبار كل أو بعض المؤسسات التي يعمل فيها أحداث أو يعمل فيها نساء ، من المؤسسات المستثناة من تطبيق الفصل الثامن والمواد من (١٦٤) إلى (١٦٦) من النظام، شأنها في ذلك ، شأن الطائفتان المستثنتان والواردتان في المادة الرابعة ، وتكمن الحكمة من ذلك ، في تشجيع أصحاب مثل هذه المؤسسات على تشغيل النساء والأحداث ، مقابل إعفائهم من بعض الالتزامات الواردة في النظام والتي ترهقهم نتيجة تشغيلهم .

المبحث الرابع

عدم سريان النظام

على الحقوق المكتسبة للعمال

«**تنص المادة السادسة من النظام** »، على أنه لا يجوز المساس بأحكام هذا النظام ولا بما اكتسبه العامل من حقوق أخرى ، بمقتضى أي نظام آخر ، أو اتفاقيات الامتياز ، أو عقد من عقود العمل ، أو اتفاقية أخرى، أو قرارات التحكيم ، أو الأوامر الملكية ، أو ما جرى به عرف ، أو اعتاد صاحب العمل على منحه للعمال في منطقة أو مناطق معينة .

«ويقع باطلاً كل شرط يرد في عقد ، أو اتفاق ، يتنازل العامل بموجبه، عن أي حق مقدر له بموجب أحكام هذا النظام ، ولو كان سابقاً على العمل به » .

ويقع باطلاً هذا النص ، أقصى الحماية النظامية للحقوق التي اكتسبها العامل ، ويعدد تفصيلاً المصادر التي قد يكون العامل اكتسب حقوقاً من خلالها، ويضع هذه المصادر في مكان الصدارة بالنسبة للنظام في شأن الحقوق التي منحتها هذه المصادر للعامل .

وعلى ذلك ، إذا اتفق في عقد عمل ، أو في اتفاقية امتياز بترولية ، أو أبرمتها منظمة العمل الدولية مثلاً ، على عدد ساعات تشغيل للعامل أقل من تلك الواردة في النظام ، أو مكافأة نهاية خدمة تفوق الواردة في النظام ، أو منحت العامل أجازة اعتيادية أطول مما قدره النظام ، أو وفرت له خدمات اجتماعية وطبية وترفيهية أفضل مما أتى به النظام ، أو سمحت بضم الأجازات الاعتيادية التي لم يستنفذها العامل خلال

سنوات عمله السابقة كلها . فإن صدور نظام العمل هنا لا يخل بهذه الحقوق المكتسبة ، رغم أن النظام الجديد قد انتقص منها .

وهكذا أيضاً . إذا سمح أي نظام آخر ، بحقوق أوفر للعامل ، أو صدر أمر ملكي بمنح العامل أجازة أطول في الأعياد لمدة تفوق الواردة في النظام ، أو في الموانيء والمطارات بتشغيل العامل عشرون يوماً على أن يمنح عشرة أيام أجازة شهرية ، أو اعتاد صاحب العمل على منح العمال راتب شهر مكافأة في رمضان وعيد الأضحى ، فإن كل هذه الحقوق المكتسبة ، يظل يتمتع بها العامل ، حتى لو لم تقرر بمقتضى النظام الحالي .

وحمل عجز هذه المادة ، جزاء مخالفة هذه القواعد حيث رتب البطلان لكل شرط يرد في عقد أو اتفاق ، يتنازل العامل بموجبه عن أي حق مقرر له بمقتضى هذا النص ، أو أي نص آخر في النظام . ومن ثم ، إذا تنازل العامل - مثلاً - عن حقه في أجازة أطول كانت مقررة له بموجب أي مصدر من المصادر السابقة التي أوضحناها ، ووافق على تطبيق نظام العمل الحالي عليه ، والذي لا يخول الحق في إجازة مثلما يتمتع بها سابقاً ، فإن هذا الاتفاق إذا ترتب عليه إنقاص الحد الأدنى الذي قرره النظام يقع باطلاً ، يحصل على الحد الأدنى عن الأجازة المقررة في نظام العمل بحسبانه التنازل عن حق زائد مكتسب .

وترتيباً على ما تقدم ، إذا اشترط في عقد العمل على تطبيق قانون أجنبي، أو تطبيق القواعد المقررة في منظمة العمل الدولية ، التي تكفل حقوقاً للعمال، وكانت القواعد المعمول بها في القانون الأجنبي ، أو المقررة في منظمة العمل الدولية ، تمنح العامل مزايا أفضل ، فإنها تسري على العقد ، باعتبارها شرطاً من شروطه ، يمنح العامل حقوقاً أوفر من تلك المقررة في النظام .

الفصل الثاني

في حقوق العامل

(التزامات صاحب العمل)

لا ريب ، أن العمل ، يولد التزامات على عاتق كل طرف من أطرافه وتكون ـ في ذات الوقت ـ حق للطرف الآخر ، فهناك التزامات يتحمل بها صاحب العمل ، وتكون حقوقاً – أيضاً – للعامل وبالمقابل ، هناك التزامات تقع على كاهل العامل ، وتشكل حقوقاً لصاحب العمل ، كذلك ، رتب النظام آثار على عقد العمل ، وهي بمثابة حقوق كذلك للعامل قبل صاحب العمل ، حتى وإن أغفل العقد ذكرها وبيانها ، أو الإشارة لها .

ولن نتبنى في عرضنا تقسيماً جامداً من التقسيمات المعهودة في فقه الأنظمة ، ولن نتبع أيضاً التقسيم الذي تتابعت به عرض مواد نظام العمل والعمال ، ولكننا سوف نسلك المنهج ونتبع التقسيم ، الذي نراه ـ من جانبنا ـ أكثر يسراً ، وأقرب فهماً ، من خلال نظرتنا للنص ، وما كان يحمل حقاً جلياً للعامل ، أو حقاً واضحاً لصاحب العمل ، وبالتالي يحمل التزاماً ـ لا يقع على ذات الدرجة ـ بالنسبة للطرف الآخر في عقد العمل .

ومن جانب آخر ، رتب نظام العمل والعمال ، على عقد العمل حقوقاً للعامل ، تتمثل في حقه في اقتضاء الأجر ، (٩٢ ، ٩٣) ، وبعض القواعد التي تكفل حماية العامل في اقتضاء أجره ، حملتها المواد من ١١٥ إلى ١٢٧ .

كما كفل النظام للعامل تحديد ساعات للعمل ، وراحات إسبوعية ، وأجازات متنوعة سواء سنوية أو مرضية أو أجازات أعياد ، وقد وردت هذه الحقوق في المواد من ١٤٧ إلى ١٥٩ . وإلى جانب ذلك ، راعى النظام الحقوق الاجتماعية للعامل ، فنظم المسائل المتعلقة بالمسكن ، والمأكل ، والمرض والعلاج ، ومخاطر المهنة ، وغيرها ، وذلك في المواد من ١٢٨ إلى ١٤٤ ، كذلك عرض النظام في بعض مواده المتفرقة لحقوق أخرى للعامل ، سوف نجمعها ويكون لها نصيب من الضوء .

وعبر صفحات هذا الفصل ، الذي وقفناه لبيان حقوق العامل ، سوف نعرض في مباحث أربعة متتالية للموضوعات الآتية :

المبحث الأول : حق العامل في الأجر .

المبحث الثاني : حق العامل في تحديد ساعات العمل ، والراحات الإسبوعية ، والأجازات .

المبحث الثالث : الحقوق الاجتماعية للعامل .

المبحث الرابع : حقوق العامل والتزامات صاحب العمل ، الواردة في نصوص متفرقة .

المبحث الأول

حقوق العامل في الأجر

لا ريب أن الأجر ، عنصر جوهري في عقد العمل ، لا يقوى العقد على القيام بدونه ، وهو حق للعامل ، يقابله التزام أساسي على صاحب العمل بأدائه ، فالأجر عماد معيشة العامل ومن يعولهم ، وغالباً ما يكون المورد الأوحد لاكتسابه رزقه .

والأجر ، هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله ، أي أن هناك ربط وتقابل بين ما يؤديه العامل من عمل ، وما يتقاضاه من أجر ، يظل العامل يستحق عليه المطالبة بالأجر . ومع ذلك ، يظل العامل يستحق أجره عن مدد الأجازات والراحة الإسبوعية المقررة له بمقتضى النظام ، رغم كونه لا يؤدي عملاً خلال هذه المدة .

ولا يشترط في الأجر أن يكون نقدياً فحسب ، إنما يجوز أن يكون بعضه نقداً ، والبعض الآخر عينياً ، ويتمثل الأجر العيني ، فيما يعطي للعامل لتغطية بعض احتياجاته ، سواء أكانت غذاء ، أو سكناً ، أو كساء ، أو سلعاً استهلاكية ، أو خدمات ، أو كل هذه الأمور مجتمعة .

كذلك ، يندرج تحت وصف الأجر ، كافة توابعه ، التي يحصل عليها العامل ، مثل العمولة التي تعطي للمندوبين الجوالين والممثلين التجاريين ، أو النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية نظير ما يبيعونه ، والعلاوات الدورية والعائلية ، وعلاوات غلاء المعيشة ، والمكافآت ، والهبات المباشرة وغير المباشرة ، ويشترط لاعتبار

هذه التوابع جزء من الأجر أن تكون مقررة في عقود العمل ، أو في نظام العمل الأساسي ، أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً (م١٢٤) « **تعتبر المبالغ التالية جزءاً لا يتجزأ من الأجر وتحسب في تعيين القدر الجائز الحجز عليه :**

١ - العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.

٢- النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه والعلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة.

٣- كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو نظام العمل الأساسي أو جرى العرف يمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً » .

طرق احتساب الأجر :

ومن جانب آخر هناك طرق مختلفة لتحديد الأجر ، فقد يجري تحديده على أساس وحدة زمنية ، وغالباً ما تكون اليوم أو الشهر ، وأحياناً تكون الساعة أو الأسبوع ، ووفق هذا التحديد ، فإن أجر العامل

يتوقف على مقدار الزمن الذي يستغرقه في العمل ، وإذا كانت هذه الطريقة تحدد للعامل دخلاً ثابتاً ، إلا أنه يظل يعيبها أنها تسوي بين العامل المجتهد المنتج والعامل الكسول المتقاعس .

كما قد يجري تحديد الأجر على أساس القطعة . وفي هذه الحالة ، يتوقف الأجر على كمية المنتج وليس على زمن إنتاجه ، ويتيح هذا النمط من أنماط احتساب الأجر ، فرص للعامل المجتهد في زيادة كسبه ، إذا حقق معدلات إنتاج أوفر ، ولكن يظل يؤخذ عليها أنها ترجع الكم على الكيف .

ولا يحول تحديد الأجر بالقطعة ، دون تكليف العامل بأداء ساعات معينة للعمل ، وفي هذه الحالة لا يجوز للعامل أن يتوقف عن أداء العمل قبل انتهاء الساعات المقررة . كما يجوز تكليف العامل بعدد وحدات ينتجها خلال ساعات العمل ، بحيث يوقع عليه جزاء الحسم أو الغرامة - حسب مقدار العجز - إذا أنتج أقل من الوحدات المقررة ، كما تجري مكافأته بزيادة أجره ، إذا أنتج عدد من الوحدات تفوق المقدر له .

وفي جميع هذه الحالات ، تحدد الكمية التي يتعين على العامل إنتاجها ، وفق الأعراف ، وعلى أساس مقدرة العامل العادي ، ووفق هذا النمط من أنماط تحديد الأجر ، والذي يجمع بين عنصري الزمن والإنتاج ، يتفادى مثالب تحديد الأجر بالزمن منفرداً ، أو تحديده وفق

الإنتاج وحده ، فهو نمط يعتمد على ما يبذله العامل من جهد خاص حتى يبلغ الإنتاج أقصى طاقة ممكنة .

وقد أجاز النظام ، اتباع أي نمط من الأنماط السابقة في شأن احتساب الأجر ، ولم يورد في هذا الشأن إلا قيد واحد ، يتعلق بحماية العامل المتدرج (الذي يجري تدريبه على حرفة أو صناعة) ، حيث حظرت المادة (٥٨) من النظام « **يجب أن يكون عقد التدرج كتابياً وأن يحدد فيه مدة التدرج و مراحله المتعاقبة والأجور المستحقة في كل مرحلة ويجب ألا تقل الأجور في المرحلة الأخيرة عن الأجور الدنيا المعطاة لعمل مماثل وأن يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج** » .

وإذا ما تحددت طريق احتساب الأجر ، فلا يجوز للعامل أو صاحب العمل ، تعديل هذه الطريقة بإرادته المنفردة ، ومع ذلك ، أوردت (المادة ٧٩ من النظام) ، قيداً آخر ، مفاده وجوب احتفاظ العامل بكافة حقوقه المكتسبة وفق أوضاعه السابقة ، إذا ما وافق كتابة على الانتقال من فئة العمال الشهريين إلى غيرها من الفئات .

وتأكيداً لهذه المعاني ، وتحديداً لمداول الأجر ، نصت الفقرة السادسة من المادة السابعة من نظام العمل والعمال على أنه « ... **الأجر هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله . بموجب عقد عمل مكتوب أو غير**

مكتوب ، مهما كان نوع الأجر ، سواء كان نقداً أو عيناً ، مما يدفع بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة ، أو بالنسبة لساعات العمل ، أو لمقدار الإنتاج ، سواء أكان ذلك كله أو بعضه من عمولات ، أو من الهبة ، إذا جرى العرف بدفعها ، وكانت لها قواعد تسمح بضبطها .

* وبصورة عامة يشمل الأجر ، جميع الزيادات والعلاوات أياً كان نوعها ، بما في ذلك تعويض غلاء المعيشة وتعويض أعباء العائلة .. »

حكم غياب تحديد الأجر في عقد العمل :

أسلفنا القول ، بأن الأجر عنصر جوهري من العناصر التي يتسم بها عقد العمل ، وفي غيابه لا تكون بصدد عقد عمل ، إنما بصدد عقد آخر أو عمل تبرعي .

ومع ذلك ، لا يعني هذا الأمر وجوب النص على الأجر في عقد العمل ، وأن غياب ذكر الأجر ينفي صفته كعقد عمل .

وعلى ذلك ، تنص المادة (١٢٢) من نظام العمل على أنه «**يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر ، إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به ، أو عملاً دخلاً في مهنة من أداة .** » .

كما أردفت الفقرة (أ) من المادة (١٢٣) من ذات النظام ، موضحة

على أنه « **إذا لم تنص عقود العمل أو نظام العمل أو النظام الأساسي للعمال على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل ، أخذ الأجر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة ، وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد تولت اللجنة المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة . .** » .

ومفاد هذين النصين ، أنه في حالة غياب النص على الأجر ، في عقد العمل ، أو في لوائح العمل ، فإن العمل يظل عملاً مأجوراً ، رغم السكوت على الأجر ، شريطة أن يقترن هذا السكوت بإحدى قرينتين .

أولهما : أن يكون العمل مما لم تجر العادة بالتبرع به ،

وثانيهما : أن يكون العمل داخلاً في مهنة من أداه .

فإن توافرت إحدى هاتين القرينتين - باعتبارهما تشكلان القدر المألوف والغالب - فإن العمل يظل بأجر ، حتى يثبت خلاف ذلك .

مدى جواز اقتصار الأجر على الهبة التي يحصل عليها العامل من العملاء:

إذا جرى الاتفاق ، على عدم حصول العامل على أجر من صاحب العمل ، اكتفاء بالهبات التي يحصل عليها العامل من العملاء ، فإنه يثور التساؤل حول مدى جواز قصر الأجر على هبات العملاء ؟

عالجت هذه المسألة الفقرة السادسة من المادة السابعة من نظام العمل « **(الأجر) وهو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر سواء أكان نقداً أو عيناً مما يدفع بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة أو بالنسبة لساعات العمل أو لمقدار الإنتاج سواء أكان ذلك كله أو بعضه من عمولات أو من الهبة إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها وبصورة عامة يشمل الأجر جميع الزيادات والعلاوات أياً كان نوعها بما في ذلك تعويض غلاء المعيشة وتعويض أعباء العائلة.** » ، حيث أوضحت أن الأجر قد يتكون كله أو بعضه من الهبة ، التي يدفعها عملاء صاحب العمل بمناسبة ما يؤدونه من أعمال ، وقد نصادف أمثلة لذلك ، بالنسبة لعمال الفنادق والمطاعم ومحطات الوقود ، والمحروقات . ويشترط النظام ، لجواز اعتبار الهبة كامل الأجر أو جزء منه ، أن تجري العرف أو العادة بدفعها . فإن لم تجر العادة بذلك ، فلا تلحق الهبة بالأجر ، ولا ريب أن اشتراط جريان العرف أو العادة يدفع الهبة ، يصبغ عليها عنصر الاستقرار ، ويضفي على العامل الحماية .

ولكن تبرز الصعوبة في اعتماد الهبة باعتبارها أجر ، عند عدم وجود قواعد كافية تسمح بضبطها وحديدها ، خاصة في الحالات التي يتقرر فيها للعامل أجر أثناء مرضه أو أجازته ، مما يدعو إلى وجوب قيام أسس

منضبطة تدرأ مغالاة العمال في تقدير الهبة ، أو - في المقابل - تحول دون تقليل صاحب العمل من مقدارها .

حكم استحقاق الأجر، عند عدم أداء العامل للعمل بسبب يرجع إلى صاحب العمل :

إذا كان هناك ارتباط بين أداء العامل للعمل ، واستحقاقه للأجر ، بيد أنه يثور التساؤل عن حكم إبداء العامل استعداده للقيام بالعمل في المواعيد المقررة ، وحال بينه وبين هذا الأداء بسبب يرجع إلى صاحب العمل ؟

وقد نظمت المادة (٩٣) من النظام هذه المسألة ، عندما نصت على أنه **«إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل، كان له الحق في أجر ذلك اليوم.. »**

ويشترط لإعمال هذا النص ، واستحقاق العامل للأجر ، شرطان :

الشرط الأول : أن يكون هناك ثمة عقد عمل نافذ بين الطرفين ، أي أنه إذا كان عقد العمل قد انتهى ، وأبدى استعداده لأداء العمل ، فلا يكون هناك مجال لاستحقاق العامل للأجر .

الشرط الثاني : أن يكون سبب المنع ، راجع إلى صاحب العمل ، ولا ريب أن هذا الشرط تطبيق للقواعد العامة ، التي تقضي ببقاء التزام صاحب العمل بدفع الأجر ، رغم عدم أداء العامل للعمل ، إذا كان سبب ذلك صاحب العمل نفسه ، فلا يجوز أن يتحلل الشخص من التزام مفروض عليه بفعله هو نفسه . وهي قواعد تفرضها العدالة ويوجبها المنطق . ولا يشترط أن يكون السبب الذي حال دون العامل وأدائه لعمله يتعلق بخطأ صاحب العمل ، إنما يكفي أن يكون السبب راجعاً له . ومثال ذلك ، الحالات التي يقوم فيها صاحب العمل ، بالتوقف عن العمل ، لعمل ديكورات أو إصلاحات ، أو صيانة ، أو نتيجة انقطاع التيار الكهربائي .

وتكمن الحكمة من هذا النص ، في درأ المخاطر التي تهدد العامل من عدم حصوله على الأجر ، دون ذنب جناه ، أو خطأ ارتكبه .

الحد الأدنى من الأجر :

تحرص كثير من النظم ، على كفالة حد أدنى للأجور ، تسعى من خلاله إلى ضمان قدر أدنى من الدخول للطبقة العاملة ، والتي يغلب عليها أن يمثل الأجر المصدر الوحيد لرزقها .

واتساقاً مع اتجاه هذه الدول ، وبنظرة للأجر من منظور اجتماعي ، حملت المادة (١١٥) من النظام ، والتي تصدرت الفصل السادس منه ، المعنون بعنوان " **حماية الأجور** " ، تنظيماً لهذه المسألة ، حيث نصت على

أنه «لمجلس الوزراء عند الاقتضاء، الحق بتحديد الحد الأدنى للأجور، وذلك بصفة عامة، أو بالنسبة لمنطقة معينة، أو مهنة معينة، ويصدر مجلس الوزراء قراره هذا بناء على اقتراح من وزير العمل، ويعتبر قرار مجلس الوزراء نافذاً منذ تاريخ نشره بالجريدة الرسمية. ويستعين وزير العمل، في اقتراح الحد الأدنى للأجور، بلجنة تتكون من وكلاء وزارات العمل، المالية، الاقتصاد القومي، البترول والثروة المعدنية، والتجارة والصناعة. ويضيف إليهم وزير العمل بقرار منه عضوين آخرين يختارهما من أهل الخبرة والمعرفة، وتدعى اللجنة كلما رأى وزير العمل حاجة لذلك..».

وهكذا خولت تلك المادة، مجلس الوزراء، التدخل ـ كلما اقتضى الأمر ذلك ـ لسن حد أدنى للأجور، يقترحه وزير العمل.

كذلك، لما كان الحد الأدنى للأجور، الذي يكفل الحياة الكريمة للعامل، يمكن أن يختلف من منطقة إلى أخرى، ومن مهنة إلى غيرها، فقد أجيز لمجلس الوزراء تحديد حد أدنى للأجور، يأخذ في حسبانه هذه الاعتبارات، ومن هذه الاختلافات ـ مثلاً ـ الاختلاف بين المناطق النائية والعمرانية، والصحراوية والزراعية، والمأهولة بالسكان وقليلة الكثافة. وكذلك المهنة التي تحمل المخاطر وغيرها... وهكذا.

وإذا ما تقرر الحد الأدنى للأجر، فإن هذا التحديد يعد من النظام العام، الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفته، كما يخول لجنة تسوية المنازعات العمالية، التعرض له من تلقاء نفسها ودون أن يطلب الخصوم ذلك، فتقضي ببطلان مثل هذه الاتفاقات التي تنزل عن الحد الأدنى للأجر. كما رتبت المادة (١٩٩) من النظام جزاءات على صاحب العمل، عند مخالفته الحد الأدنى للأجور، وذلك بتوقيع غرامة مائتان ريال، مع إلزام صاحب العمل بأداء فروق الأجر، المتدنية عن الحد الأدنى للأجر.

وإلى جانب ذلك، كفلت المادة (٥٨) من النظام: «**يجب أن يكون عقد التدرج كتابياً وأن يحدد فيه مدة التدرج و مراحله المتعاقبة والأجور المستحقة في كل مرحلة ويجب ألا تقل الأجور في المرحلة الأخيرة عن الأجور الدنيا المعطاة لعمل مماثل وأن يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج**».

المساواة في الأجور:

تنص المادة الثامنة من نظام العمل، على أنه «إذا عهد صاحب عمل لدى شخص طبيعي أو معنوي بالقيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها، وجب على الأخير أن يعطي عماله كافة الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله، ويكونان مسؤلين عنها بالتضامن فيما بينهما..».

وإذا كانت هذه المادة قد عنت بإلزام المقاول من الباطن، بمساواة عماله مع عمال صاحب العمل، ورتبت التزام صاحب العمل بالتضامن مع المقاول في تنفيذ هذا الالتزام، حيث يجوز لعمال المقاول من الباطن أن يرجعوا في تحقيق هذه التسوية على المقاول أو صاحب العمل. فإن مثل هذا الالتزام بتحقيق المساواة بين عمال المقاول وعمال صاحب العمل، يكون واجب التطبيق - ومن باب أولى - على جميع عمال صاحب العمل، حيث يلتزم صاحب العمل - بطريقة غير مباشرة - بالمساواة بين عماله، بيد أن هذه المساواة ليست مطلقة، إنما يقيدها وجوب التماثل بين العمال في مؤهلاتهم وأقدمياتهم وخبرتهم، فضلاً عن طبيعة عملهم ومكانه وزمانه وديمومته. وبطبيعة الحال، يتعين أن تتحقق المساواة في ذات الأجر، وكذلك في ملحقاته والمزايا المقررة للعامل من مسكن ومأكل وملبس وغيرها.

مواعيد الوفاء بالأجر:

تضمنت المواد (١١٦)، (١١٧)، (١٥٣) من نظام العمل تنظيماً لزمان الوفاء بالأجر ويخلص هذا التنظيم في الأحكام التالية:

١ - أن الوقت الذي يستغرقه العامل في صرف أجره، يحتسب من الوقت المخصص للعمل - حيث يتعين أن يؤدي الأجر في أيام العمل، وفي الساعات المخصصة له. وعلى ذلك رضت المادة

(١١٦) على أنه «يجب دفع أجر العامل، وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد، كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه. . ».

٢ - حددت الفقرات (أ، ب، جـ) من المادة (١١٦)، مواعيد دورية متقاربة لصرف أجور العمال، وذلك على النحو التالي:

(أ) تصرف أجور عمل اليومية، مرة كل أسبوع على الأقل.

(ب) تصرف أجور عمال الشهرية، مرة في الشهر.

(جـ) أما العمال الذين يؤدون أعمالهم بالقطعة أو الإنتاج، وكان أدائهم لأعمالهم يحتاج مدة تربو على إسبوعين، فيتعين أن يحصل العامل على دفعة من هذا الأجر كل إسبوع. ويجري تقرير هذه الدفعة بشكل يتناسب مع ما أنجزه العامل من عمل، أما باقي ما يستحق له من أجر، فيصرف كاملاً، خلال الإسبوع التالي لتسليم العمل. ولا ريب أن النظام السعودي حسناً فعل، بهذه الطريقة لأداء الأجر، تقديراً منه لكون بعض الأعمال يستغرق تنفيذها وقت طويل، وإدراكاً منه لأهمية الأجر بالنسبة للعامل في مواجهة متطلبات الحياة.

٣ - نظمت المادة (١١٧)، موعد دفع الأجر للعامل عند انتهاء خدمته، وفرقت في ذلك بين الانتهاء العادي لخدمة العامل لسبب غير

الاستقالة، سواء لانتهاء مدة العقد، أو إنجاز العمل، أو المرض أو الوفاة، أو انهاء المشروع، وبين ترك العامل للخدمة من تلقاء نفسه باستقالته.

ويتعين في حالة الانتهاء العادي لخدمة العامل، أداء الأجر فور انتهاء العقد. وتكمن الحكمة في ذلك، أن العامل في مثل هذه الحالة - يفاجأ عادة بنهاية خدمته.

ومن ثم، يتوجب حصوله الفوري على أجره، ليواجه نفقاته المستقبلية، وذلك خلافاً لحالة ترك العامل للخدمة من تلقاء نفسه باستقالته، حيث تكون المفاجأة لصاحب العمل. ومن ثم، أجاز المنظم لصاحب العمل أداء أجر العامل خلال فترة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تركه العمل.

• وهكذا نصت المادة (١١٧) من النظام على أنه «.. **إذا إنتهت خدمة العامل وجب دفع أجره فوراً، أما إذا ترك العمل من تلقاء نفسه، فيجوز في هذه الحالة دفع أجره خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تركه العمل.**».

٤ - بعد أن حددت المادة (١٥٣) من النظام مدة الأجازة السنوية للعامل، أوجبت على صاحب العمل، أن يدفع للعامل مقدماً وقبل قيامه بها، الأجر الكامل لهذه الأجازة، حي يتسنى للعامل الاستفادة الحقيقية من هذه الأجازة.

مكان أداء الأجر :

حددت المادة (١١٦) من النظام، مواعيد أداء الأجر، وأوجبت على صاحب العمل أن يؤدي أجر العامل في مكان العمل، حتى لا يرهق العامل في الحصول على أجره من مكان آخر. ومع ذلك، إذا كان الوفاء بالأجر في مكان غير مكان العمل، يبرأ ذمة صاحب العمل، إلا أنه يظل يعرضه لعقوبة الغرامة التي قدرها في المادة (٢٠٠) من النظام بمائتين ريال.

ويجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل - وباتفاق معه - أن يحول أجره على حسابه في أحد البنوك، إذا كان في ذلك مصلحة للعامل، ولا يجوز - بحال - إجبار العامل على قبول تحويل مرتبه لبنك معين، أو حصوله على أجره بشيك مصرفي مسحوب على أحد البنوك.

عملة الوفاء بالأجر :

حمل صدر المادة (١١٦) تحديداً للعملة الواجب الوفاء بها في أجور العمال، حيث نصت على أنه «**يجب دفع أجر العامل، وكل مبلغ مستحق له، بالعملة الرسمية للبلاد...**».

ومفاد ذلك، أنه يتعين دفع أجر العامل نقداً، وحسب العملة المتداولة نظاماً، وهي الريال السعودي. وتكمن الحكمة في ذلك، في ضمان عدم الاضرار بالعامل، نتيجة الوفاء بعملة أجنبية، قد لا يسهل

التصرف فيها، أو تتعرض لمخاطر إنخفاض قيمتها، أو تحمل العامل فروق أسعار تحويلها.

ويكشف هذا النص أيضا، أنه إذا كان يتعين الوفاء بالأجر بالعملة الرسمية للبلاد، فإنه يحظر الوفاء به، إذا قام صاحب العمل بصرف سلعاً معينة من إنتاج مشروعه أو مشروع آخر، بدلاً من الأجر النقدي، حتى لا يتعرض العامل لانخفاض أجره، نتيجة رفع قيمة السلع البديلة للأجر. ومن ثم، يقع باطلاً كل أداء عيني للأجر، غير منصوص عليه في العقد، أما إذا تضمن العقد، الاتفاق على حصول العامل على أجره أو جزء منه عينياً، فإن الوفاء العيني يبرأ ذمة صاحب العمل.

ومن ثم فإنه لا يجوز الاتفاق الوارد في العقد على أداء الأجر بعملة أجنبية كالدولار الأمريكي مثلاً، الشرط الذي يرد في عقود العمل التي تبرمها الشركات الأجنبية مع العمال على أداء أجورهم بعملة أجنبية، وفق سعر صرف هذه العملة عند الوفاء بالأجر.

وإذا ما خالف صاحب العمل الأحكام الواردة في نظام العمل، والمنظمة للأجور، فإنه يتعرض لجزاء مالي، حددته المادة (١٩٩) من النظام، بغرامة قدرها مائتا ريال، ودفع فرق الأجر، كما تتعدد هذه الغرامة بتعدد العمال.

وسيلة إثبات الوفاء بالأجر :

قصر المنظم وسيلة صاحب العمل في إثباته لوفائه للعامل بأجره على الكتابة، دون غيرها، مهما انخفض قيمة الأجر. وفي مقابل ذلك، قرر لصاحب العمل الحق في الامتناع عن الوفاء بأجر العامل أو أية مستحقات له، إلا إذا وقع العامل باستلام أجره في السجل المعد لهذا الغرض في محل العمل، وفقاً للنموذج الذي يصدر به قرار وزير العمل. وتكمن حكمة إثبات أداء الأجر بالكتابة، حتى لا تدع مجالاً لريب أو شك في الوفاء بالأجر الذي يشكل عماد رزق العامل.

وعلى ذلك نصت المادة (١١٨) من النظام على أنه «**من حق صاحب العمل، أن لا يدفع أجر العامل، أو أي مبلغ مستحق له، إلا إذا وقع العامل بالاستلام على سجل خاص، يعد لذلك في محل العمل، وذلك وفقاً للنموذج الذي يصدر به قرار من وزير العمل**».

مدى جواز الحسم من أجر العامل :

أضفت المادة (١١٩) الحماية على أجرالعامل، من اطلاق الحسم من هذا الأجر دون حدود، ولأي دين، بحسبان أن الأجر يشكل - غالباً - المورد الوحيد لرزق العامل، الذي يكفل له العيش الكريم، ويوفر له الأمن والاستقرار، فجاءت هذه المادة مقررة حدود معينة للحسم من أجر العامل، وناصة على أسباب محددة له، وذلك على النحو التالي :

١ - لا يجوز حسم أكثر من ١٠٪ من أجر العامل، نظير استرداد السلف التي اقترضها العامل، أو لاسترداد ما دفع للعامل زيادة عن حقه.

ويلاحظ أنه يتعين أن تنسب العشرة في المائة، إلى مقدار كسب العامل الفعلي (في الشهر مثلاً)، لا إلى أجره الشهري، فإذا حقق العامل أجراً خاصاً نتيجة عمل إضافي، فإنه يجري خصم نسبة ١٠٪ من هذا الأجر الخاص أيضا. والعكس صحيح، فإن لم يحصل العامل في أحد الأشهر، إلا على نصف شهر، فلا يجوز حسم العشرة بالمائة، إلا من الأجر الذي حصل عليه فعلاً، عن مدة عمله نصف شهر.

٢ - يحسم كاملاً، ودون حاجة إلى موافقة العامل، المبالغ الخاصة بأقساط التأمين الاجتماعي المستحقة على العامل، واشتراكات العامل في صندوق الادخار والسلف المستحقة لهذا الصندوق، وأقساط أي مشروع لبناء المساكن بقصد تمليكها للعمال، أو أية مزايا أو خدمات أخرى إن وجدت، وذلك وفقاً لما يقرره وزير العمل.

٣ - إذا صدر حكم قضائي على العامل، بأداء دين معين، فيتعين ألا يزيد الحسم عن ربع الأجر المستحق للعامل، كما يراعي الوفاء بهذه الديون، من المبلغ المحسوم من أجر العامل، وفق الترتيب الآتي للديون المقضي بها، وهي دين النفقة، ثم دين المأكل فالملبس

فالمسكن، حيث يكون لهذه الديون ـ وفق الترتيب المتقدم ـ الأولوية والسبق على غيرها من ديون.

٤ - لا يجوز أن يوقع على العامل غرامة الحسم من أجره، نتيجة مخالفة تأديبية ارتكبها، أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، وفق الضوابط التالية التي حددتها المادة (١٢٥) من النظام:

(أ) لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل، عن المخالفة الواحدة، غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام.

(ب) لايجوز أن توقع على العامل، أكثر من عقوبة واحد على المخالفة.

(د) لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل، وفاءً للغرامات التي توقع على العامل أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد.

٥ - يجب ألا يزيد ما يقتطع من العامل عن خمسة أيام في الشهر، كتعويض عما سببه بخطئه في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات، مملوكة لصاحب العمل أو في عهدته.

وقد نصت المادة (٨١) من النظام، أحكام الحسم تعويضاً عن الأضرار التي يسببها عامل نتيجة خطئه، حيث نصت على أنه «**إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل، أو هي في عهدته، وكان ذلك ناشئاً عن**

خطأ العامل، أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاح، أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه، على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض، على أجر خمسة أيام في كل شهر، وللعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المختصة، فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل من الرجوع على العامل بما اقتطعه منه، أو حكمت بأقل منه، وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه بدون حق، خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم..».

ويضع هذا النص عدة ضوابط، لاقتطاع التعويض المستحق لصاحب العمل من أجر العامل.

١ - أن يكون الاقتطاع من الأجر، وفاء لتعويض عما تسبب فيه العامل من فقد أو إتلاف، أو تدمير مهمات أو آلات، أو منتجات، سواء كانت هذه الأشياء يملكها صاحب العمل، أو كانت في عهدته، كالمعدات المستأجرة مثلاً. أما إذا ترتب التعويض عن أضرار أخرى، فلا يجوز الاقتطاع وفق أحكام هذا النص، ويظل لصاحب العمل إمكانية رفع الأمر للقضاء واستصدار حكم بهذا التعويض، ويجري تنفيذ الاقتطاع من أجر العامل، وفق نص المادة (١٩٩/ هـ).

٢ - يتعين أن يكون التعويض ناشئاً عن خطأ العامل، أو بسبب مخالفته تعليمات صاحب العمل، وسواء كان هذا الخطأ جسيماً أو يسيراً، أما إذا كان سبب التلف أو الهلاك يرجع إلى خطأ الغير، أو عن قوة قاصرة، فلا محل للاقتطاع وفق هذا النص ويستوي.

٣ - ألا يتجاوز الحسم أكثر من أجر خمسة أيام في كل شهر.

٤ - أجاز النص للعامل أن يتظلم من هذا الحسم، الذي لم يرع صاحب العمل ضوابطه المتقدمة، أمام لجنة حسم الخلافات العمالية المتخصصة. ومن ثم، لم يجعل النظام سلطة صاحب العمل في الحسم نهائية.

٥ - إذا ارتأت لجنة حسم الخلافات العمالية المختصة، عدم أحقية صاحب العمل في هذا الحسم، وإنتهت إلى أحقية العامل في تظلمه، أو خفضت مقدار التعويض، توجب على صاحب العمل أن يرد العامل ما اقتطع منه دون وجه حق، كما يتعين أن يمتثل لقرار اللجنة، ويرد للعامل ما اقتطع منه دون وجه حق، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ومن جانب آخر، يجوز لصاحب العمل التظلم مطالباً بزيادة نسبة الحسم التي حددها النص، عندما يكون للعامل مال آخر يمكن اقتضاء هذا الحسم منه.

ويظل هذا النص، استثناء من القواعد العامة، التي تقضي بعدم جواز اقتضاء الدائن حقه بنفسه، ودون رجوع للقضاء.

أثر إنتقال ملكية منشأة إلى مالك جديد، على حقوق العامل :

تنص المادة (٩٠) من النظام على أنه «**يكون صاحب العمل الأصلي والجديد، مسؤولين بالتضامن عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن العقد والمستحقة قبل التصرف الناقل للملكية. أما الالتزامات الناشئة بعد ذلك، فيتحمله صاحب العمل الجديد منفرداً..**».

ويفرق هذا النص، بين التزامات صاحب العمل الأصلي قبل التصرف الذي نقل به منشأته إلى مالك، والتزامات صاحب العمل الأصلي بعد تمام هذا التصرف.

أما الالتزامات التي نشأت في ذمة المالك الأصلي قبل تصرفه في منشأته. ونعني بها في هذا الموضع من الكتاب حقوق العمال، فيسأل عنها جميعاً صاحب العمل الأصلي والجديد متضامنين، ويجد التضامن ـ في هذه الحالة ـ مصدره في النظام ذاته. وتكمن حكمة هذا النص. في مد الحماية والضمان لحقوق العامل، بسبب تغيير شخص صاحب العمل، ودرأ لضياع حقوقهم، أياً كانت هذه الحقوق، فلا تشمل الأجر وحده، إنما تمتد بصريح النص، إلى كافة الالتزامات المستحقة قبل نقل الملكية.

وبطبيعة الحال، لا يسأل المالك الأصلي والجديد، إلا عن الحقوق

التي نشأت واستحقت للعامل قبل نقل الملكية، بينما يسأل صاحب العمل الجديد وحده، عن الحقوق التي تنشأ بعد ذلك، ولا محل لمسئولية صاحب العمل القديم عن الوفاء بهذه الديون بالتضامن مع صاحب العمل الجديد.

امتياز أجور العمال على ديون صاحب العمل :

أضفت المادة (١٥) من النظام : ، على المبالغ المستحقة للعامل أو معوليه، صفة الامتياز، واعتبرتها ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى، ويعني إلحاق وصف الامتياز بها، أنها ديون تتقدم سائر الديون الأخرى ولها أولوية عليها، ولا يتزاحم العامل مع غيره من دائني صاحي العمل، ولا يجري معهم قسمة الغرماء بقدر دينه، كما تخول الدائن **(العامل أو معوليه)** سلطة تتبع حقوقه في أي يد.

وعلى ذلك، جاءت صياغة هذه المادة ناصة على أنه «تعتبر المبالغ المستحقة للعامل أو معوليه، بمقتضى أحكام هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى، وللعامل في سبيل استيفائها، كما لو رثته، امتياز على جميع أموال صاحب العمل. وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفيته مؤسسته، تسجل المبالغ المذكورة كديون ممتاز، ويدفع للعامل مجملاً حصة تعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة أو التصفية..».

وحكمة المنظم من حماية حقوق العامل في هذا النص، تكمن في أن الغالبية من العمال لا يكون في مقدورهم إرجاء اقتضاء حقوقهم النابعة من مصدر رزقهم الذي يكاد أن يكون الأوحد، ولا يقوى العمال على مزاحمة غيرهم من الدائنين، وقد يكون بعضهم دائنين صوريين. ومن ثم، كان طبيعياً أن يتقرر لديونهم صفة الامتياز، وجعله امتياز من الدرجة الأولى، يسبق غيره من الديون الأخرى التي تقرر لها صفة الامتياز، ولكن في درجات متأخرة كالدرجة الثانية مثلاً.

وتمتد صفة الامتياز لكافة حقوق العامل (أو ورثته في حالةوفاته) قبل صاحب العمل، سواء تمثلت في أجور أيا كانت مدة استحقاقها، وكذا مكافأة نهاية الخدمة، وسائر الحقوق والتعويضات المقررة للعامل، كما يمتد أيضاً ليشمل كافة أموال صاحب العمل عقارية كانت أم منقولة. وإذا كانت المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العاملة، ودين النفقة ودين المأكل والملبس والمسكن، تسبق في الاقتضاء حقوق العامل، لما يبرز في صفة هذه الديون، من مصلحة عامة، وما ينطوي عليه من جوانب إنسانية ومعيشية ضرورية وحاسمة، إلا أنه يظل أجر العامل لمدة شهر مستثنى من ذلك، ويظل يتقدم كل هذه الديون، حتى الديون المستحقة للخزانة العامة والمصروفات القضائية، ومصروفات التفليسة أو التصفية، عند إفلاسه أو تصفية نشاطه.

حماية حد أدنى للأجر من دائني العامل :

لما كان أجر العامل، يمثل مصدر رزقه الأوحد في كثير من الأحيان، فقد كفل النظام حماية لحد أدنى من أجر العامل، يكفل له مواجهة متطلبات الحياة، وجعله بمنأى من الحجز والتنفيذ عليه بمقتضى حكم قضائي، فحظر الحجز على أكثر من ربع الأجر المستحق للعامل، وإذا تعدد وتزاحم الدائنون، غدت الأولوية في التنفيذ لدين النفقة، ثم لدين المأكل والملبس والمسكن، ثم باقي الدائنين على النحو الذي سبق وأن عرضنا له، عند تناولنا لمدى جواز الحسم من أجر العامل.

وقياساً على ما تقدم، وترتيباً عليه، فلا يجوز أن يقوم العامل بحوالة أجره أو جزء منه - يفوق الربع - للغير، وفاء لدين على العامل.

عدم جواز زيادة مجموع الحسومات عن نص الأجر :

إذا كنا قد أوردنا القواعد المختلفة التي يجري بمقتضاها الحسم من أجر العامل، ووقفنا على الحدود التي يجري في إطارها حسم كل دين على حده، ولما كان من المتصور أن يزيد مجموع الحسومات المختلفة على نصف أجر العامل، فقد أورد النظام ضابطاً إضافياً، حظر بمقتضاه زيادة مجموع المبالغ المحسومة عن نصف أجر العامل، وللتوفيق بين حماية العامل وضمان حد أدنى لدخل يواجه معيشته، وبين حماية الدائنين من إضاعة حقوقهم أو تأخر سدادها، فقد أجاز النظام للجنة تسوية الخلافات

العمالية ـ إذا ارتأت ذلك ـ إمكانية زيادة نسبة الخصم عن نسبة نصف الأجر، ولهذه اللجنة ـ أيضاً ـ وفي المقابل تخفيض نسبة الخصم إلى ٢٥٪ من الأجر، إذا ارتأت حاجة العامل إلى أكثر من نصف راتبه.

وهكذا نصت المادة (١٢٠) من النظام على أنه «**في جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة عن نصف أجر العامل المستحق، مالم يثبت لدى اللجنة إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف راتبه، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يمنح العامل أكثر من ثلاثة أرباع راتبه مهما كان الأمر...**».

جزاء مخالفة قواعد الحسم من الأجر:

أورد النظام أسباب الحسم من أجر العامل، وحدد نسب ذلك، وخلافاً لهذه الأسباب الواردة في النظام، فلا يجوز إجراء أي حسم آخر دون رضاء العامل. وإذا جرت مخالفة لهذه القواعد، وكذا في حالة تأخر صاحب العمل في أداء أجر العامل عن موعد استحقاقه المحدد ـ ودون مبرر ـ فقد أجاز المنظم للعامل، أو من يمثله وينوب عنه، أو لرئيس العمل المختص، والذي يقع في دائرته هذه المخالفة، أن يطلب من اللجنة المختصة بحسم الخلافات العمالية، أن تأمر صاحب العمل، بأن يرد إلى العامل ما حسمه دون وجه حق، أو أن يؤدي له أجوره المتأخرة، وللجنة ـ

أيضاً ـ أن توقع على صاحب العمل غرامة مالية، لا تتجاوز ضعف ما تم حسمه من أجر العامل، أو ضعف قيمة الأجر المتأخر، ويجري تحصيل كافة المبالغ التي تقضي بها اللجنة بالطرق الإدارية.

وهكذا نصت المادة (١٢١) من النظام على أنه «**إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ ما، غير ما هو منصوص عليه في هذا النظام بغير رضاه، أو تأخر صاحب العمل في أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظامياً بغير مبرر، كان للعامل أو من يمثله أو لرئيس مكتب العمل المختص، أن يتقدم بطلب إلى اللجنة المختصة، كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسم بدون وجه حق، أو يدفع له أجورهم المتأخرة، ويجوز للجنة المذكورة، إذا ثبت لديها أن صاحب العمل قام بحسم المبالغ المذكورة، أو تأخر في سداد الأجر بلا مبرر، أن توقع عليه غرامة، لا تتجاوز ضعف ما حسم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر. ويتم تحصيل جميع المبالغ التي تقضي بها اللجنة في هذه الحالة بالطرق الإدارية..**».

ولا يخل بتوقيع العقوبات المدنية، التي أوضحتها المادة (١٢١) سالفة البيان، فإن هناك ـ إلى جانبها ـ عقوبة جنائية أخرى حملتها المادتين (١٩٩)، (٢٠٠) من النظام، وتتخلص في الغرامة وقدرها مائتان ريال، مع تعدد هذه الغرامة بتعدد العمال التي ارتكبت في حقهم المخالفة.

سقوط دعوى المطالبة بالأجر :

أناطت المادة (١٧٩) من النظام : « **كل لجنة من هذه اللجان لها وحدها دون غيرها حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بعقود العمل ولها إحضار أي شخص لاستجوابه أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب كما يجوز لها الإلزام بتقديم المستندات في الأدلة واتخاذ غير ذلك من الإجراءات التي تقرها وللجنة حق الدخول في أي مكان تشغله المؤسسة من أجل التحقيق المطلوب وفق أحكام هذا النظام** » ، بلجان تسوية الخلافات العمالية ، والتي نظمها الفصل الحادي عشر من النظام ، الفصل في المنازعات المتعلقة بعقود العمل ، وهي لجان ابتدائية يوزع الاختصاص بينها محلياً ، وفق اختصاصها بمكان العمل ، على أن تستأنف أحكام هذه اللجان أمام اللجنة العليا ، الواردة في المادة (١٧٦) .

وإذا كانت القاعدة أن الدفع الاختصاص الولائي أو النوعي ، من النظام العام ، فيجوز إبدائه في أية مرحلة للدعوى ، كما تقضي به المحكمة من تلقاء نفسها . أم الاختصاص المحلي ، فليس من النظام العام ، إنما يتعين على صاحب المصلحة التمسك به ، قبل الخوض في موضوع الدعوى ، وإلا عد متنازلاً عنه . أما في ظل النظام السعودي فيرى البعض أن كل دفع بعدم الاختصاص سواء أكان ولائياً أو نوعياً أو محلياً ، هو من النظام العام لارتباطه باعتبار تنظيم التقاضي .

ومن جانب آخر حدد النظام مواعيداً لقبول هذه الدعوى، حملتها المادة (١٣) التي نصت على أنه «لا يجوز النظر في أية شكوى، أمام أية لجنة عن المخالفات التي تقع ضمن أحكام هذا النظام، أو اللوائح أو القرارات أو الأوامر الصادرة بمقتضاها بعد مضي إثني عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة، ولا يجوز النظر من أية دعوى أو مطالبة متعلقة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام بعد مضي إثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء العقد. وكذلك، لا يجوز النظر في أية دعوى أو مطالبة متعلقة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في أي نظام سابق، بعد مضي سنة كاملة من تاريخ العمل بهذا النظام».

وبذلك، وضع المنظم حداً زمنياً، وأمداً فاصلاً بقبول الدعاوي أو الشكاوي، على النحو التالي:

١ - عدم الإلتفات إلى الشكاوي التي تقع ضد هذا النظام أو اللوائح أو القرارات المنفذة له وبالمخالفة لها، إذا انقضى إثني عشر شهراً على تاريخ وقوع المخالفة. ويعتبر الشهر في تنظيم أحكام نظام العمل - حسبما حددت المادة (٢٠) - ثلاثين يوماً. أي أنه إذا احتسبنا الميعاد باليوم، لأصبح (٣٦٠) يوماً، لا يحتسب فيها اليوم الأول، وتنتهي بانتهاء اليوم الأخير.

٢ - لا تنظر الدعاوي أو المطالبات الخاصة بأي حق من الحقوق

المنصوص عليها في نظام العمل، بعد إثني عشر شهراً، على تاريخ انتهاء عقد العمل، المبرم بين العامل وصاحب العمل. وعلى ذلك لا تسقط مطالبة العامل بحقوقه طالما ظل عقد العمل سارياً لم ينقضي. وبانقضاء العقد تبدأ سريان المدة، التي يسقط بعدها حق العامل في رفع الدعاوي أو المطالبة بحقوقه، حتى يجري تصفية الحقوق الناشئة عن عقد العمل بعد انقطاع العلاقة التعاقدية بين أطرافه. ذلك أن استمرار هذه الرابطة، قد تكون المبرر للتأخير في رفع الدعوى.

٣ - لا يجوز المطالبة بحق من الحقوق، بمقتضى نظام سابق على نظام العمل الحالي، إذا انقضت سنة على صدور هذا النظام الأخير والعمل به، ولما كان نظام العمل والعمال الحالي، قد نشر في جريدة "أم القرى" في ١٩/ ٩/ ١٣٨٩هـ الموافق ٢٨/ ١١/ ١٩٦٩م، فلا تسمع الدعاوي والمطالبات بالحقوق المنصوص عليها في النظم السابقة اعتباراً من ٢٠/ ٩/ ١٣٩٠هـ، وبالتالي فقد انقضت فاعلية هذا النص.

المبحث الثاني

حق العامل في تحديد ساعات العمل والراحات الأسبوعية والإجازات

تمهيـــد

حمل الفصل التاسع من نظام العمل والعمال، عنوان "ساعات العمل والراحات الإسبوعية والأجازات"، وحفلت المواد الثلاثة عشر (من المادة ١٤٧ إلى ١٥٩) بتنظيم هذه الموضوعات، والتي يسهل عبرها الوقوف على ما استهدفه النظام من إقامة توازن دقيق، بين السعي لتحقيق معدلات إنتاج متنامية، وبين شمول العامل بمظلة إنسانية تلبي حاجاته، وتحول دون استهلاك واستنفاد طاقاته، وتجدد نشاطه.

وقد صاغت هذه المواد حداً أقصى لساعات العمل، سواء في اليوم أو الأسبوع، وحداً أقصى لساعات العمل المتواصل، ولساعات التواجد في مكان العمل، وتنظيماً لسعات العمل الإضافية ذات الأجر، وساعات الراحة، وقد راعى في هذه الأمور - كلها - الطبيعة الخاصة للأحداث والنساء الذي أفرد لتشغيلهم الفصل العاشر من النظام (المواد من ١٦٠ إلى ١٧١)، كما استثنى بعض الأعمال التي لا يتناسب معها هذا التنظيم وتطبيق أحكامه، وكذا استثنى المنظم في التطبيق حالة الضرورة والواريء.

كذلك، عني بتنظيم الأجازات التي تمنح للعامل، سواء أكانت

أجازة سنوية، أو أجازة مرضية، أو أجازة أعياد، أو أجازة طارئة، فضلاً عن أجازة الحمل والوضع للعاملات، وحدد مدة كل أجازة وأجرها وسائر أحكمها.

وتظل نصوص هذا التنظيم وقواعده، نصوصاً آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وفي حالة مخالفتها تسري العقوبات المقررة في النظام، وهي غرامة مائتان ريال عن كل عامل (م ٢٠٠)، وغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد عن ألف ريال عن كل حدث أو عاملة، مع تعويض الضرر الناجم عن المخالفة حسبما قررت المادة (٢٠٤).

وفي ضوء ما تقدم، سوف نعرض في هذا المبحث، وفي مطلبين متتابعين للموضوعين الآتيين:

المطلب الأول : ساعات العمل والراحات الإسبوعية.

المطلب الثاني : الأجازات.

المطلب الأول

في ساعات العمل

الحد الأقصى لساعات العمل الفعلي :

تنص المادة (١٤٧) من النظام على أنه «**لا يجوز تشغيل العامل، تشغيلاً فعلياً، أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، أو ثمان وأربعين ساعة في الإسبوع لسائر شهور السنة، عدا شهر رمضان المبارك، فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه، عن ستة ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الإسبوع، لا تدخل فيها الفترات المخصصة للصلاة والراحة والطعام. ويجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم، بالنسبة لبعض فئة العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال، التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار، كالمؤسسة الموسمية والفنادق والمقاصف وغيرها. ويجوز تخفيض ساعات العمل في اليوم، لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة، ويكون تحديد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها في هذه المادة بقرار من وزير العمل...**».

ومفاد هذا النص، ما يلي :

١ - رسم المنظم حدين قصويين لساعات التشغيل الفعلي للعامل، يتعلق الأول بتحديد عدد ساعات العمل اليومي والذي قصر على ثماني ساعات، ويرتبط الثاني بعدد ساعات العمل الإسبوعي

والذي حظر أن لا يزيد عن ثمان وأربعين ساعة.

٢ - إذا كان هذين الحدين القصويين السالفين، يجري تطبيقهما في كافة شهور السنة، إلا أنه استثنى من ذلك شهر رمضان المبارك، حيث رسم له حدين قصويين منخفضين، يتعين بمقتضاهما ألا تزيد ساعات العمل عن ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الإسبوع.

٣ - لا يدخل في هذا التحديد للحدود القصوى، الفترات التي تخصص للصلاة والراحة والطعام، حيث ارتبط هذا التحديد لساعات العمل الفعلي. بينما يندرج تحت ساعات العمل الفعلي، الساعات التي لا يؤدي فيها العامل أي عمل، لعدم وجود هذا العمل رغم أنه يضع نفسه رهناً لوجوده، أو أن طبيعة العمل ذاتها تفرض ذلك، ويطلق على هذه الساعات «فترات الفراغ».

٤ - استثنى المنظم من هذا التحديد، بعض الصناعات والأعمال التي لا يقوم فيها العامل بالعمل على وجه الاستمرار، كالمؤسسات الموسمية والفنادق والمقاصف والمطاعم، وغيرها مثل صناعات الثلج والمياه الغازية والطوافة. ومن جانب آخر، يجوز تخفيض ساعات العمل في اليوم لبعض فئات العمل، أو في بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة، ويصدر بتحديد فئات العمل

والصناعات والأعمال المشار إليها قرار من وزير العمل. ويمكن أن نسوق في هذا المجال أمثلة لذلك، بالأعمال التي يمكن أن ينتقل من خلالها العدوى المرضية، وكذلك الحفارات البترولية في الصحراء والمياه، وبعض الصناعات الكيماوية.

٥ - أجاز النظام في المادة (١٥٠) منه، عدم التقيد بالحد الأقصى لساعات العمل الفعلي، في بعض الأحوال التي حددها، وهي أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، ومواجهة ضغط غير عادي للعمل، أو لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاحه، وكذا الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى التي يحددها قرار وزير العمل، ولنا عودة لهذا الموضوع.

٦ - لا تسري أحكام المادة (١٤٧) الخاصة بتحديد الحد الأقصى لساعات تشغيل العامل، على الأعمال التحضيرية أو التكميلية للعمل، والأعمال المتقطعة بالضرورة، وأعمال الحراسة والنظافة والعمل في مجال الحفر والتنقيب عن البترول، وهي الأعمال المستثناة بالمادة (١٥٢) من النظام، ولنا عودة لهذا الموضوع.

٧ - كذلك، يستثنى من المادة (١٤٧) والخاصة بضبط الحد الأقصى لساعات تشغيل العامل، ما حملته المادة (١٦٢) من النظام، والتي رسمت حد أقصى لتشغيل الأحداث والمراهقين مدة لا تزيد على

ست ساعات في اليوم، وسوف نفرد لمعالجة تشغيل الأحداث موضوعاً آخر.

فترات الراحة التي تتخلل العمل:

نظمت المادة (١٤٧) من النظام، ساعات تشغيل العمال وفترات راحتهم، وقضت بعدم جواز تواصل العامل في عمله أكثر من خمس ساعات متوالية، دون فترة للراحة والصلاة والطعام، لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة، أو ساعة ونصف الساعة خلال مجموع ساعات العمل.

ومع ذلك، ودرءاً من إساءة استعمال صاحب العمل لهذا التنظيم، على نحو يقود إلى استبقاء العامل في عمله لفترة تطول، ويخل بذلك بتحديد حد أقصى لساعات العمل اليومي، اشترط النظام ألا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد.

واستثنى من هذه القواعد، العمال الذين يعملون في المعامل، التي يجري العمل فيها على أفواج متعاقبة في الليل والنهار، وأنيط بوزير العمل، وبقرار يصدر منه، تنظيم هذا العمل وساعاته وأوقات الراحة والصلاة والطعام.

ومن جانب آخر، راعى النظام أوضاع وظروف المرأة العاملة، واهتم بالأمومة وسلامة الأم العاملة ومولودها، فكفل لها عند عودتها لمزاولة

عملها بعد أجازة الوضع فترة راحة استثنائية، تضاف إلى فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وذلك لإرضاع مولودها الجديد، ويشترط ألا تزيد فترة أو مجموع فترات الراحة تلك، عن ساعة في اليوم الواحد (م١٦٥).

الراحة الإسبوعية :

حددت المادة (١٤٩) من النظام، يوم الجمعة، ليكون يوم العطلة الرسمية، ويكون يوم الراحة الإسبوعية للعامل، ويتقاضى عنه أجر كامل.

ومع ذلك، فقد أجاز النص لصاحب العمل استبدال هذا اليوم بيوم آخر، شريطة مراعاة الأمور الآتية:

(أ) أن يجري الاستبدال بالنسبة لبعض عمال صاحب العمل، دون جميع العمال.

(ب) يظل يحظر أداء العامل للعمل أكثر من ستة أيام في الإسبوع.

(جـ) في جميع الأحوال، يتعين تمكين العمال من أداء واجباتهم الدينية.

(د) الحصول على موافقة مكتب العمل المختص.

ساعات العمل الإضافية :

قدر النظام، أن صاحب العمل قد يواجه ضغطاً غير عادي في العمل أو عمل موسمي، أو حدوث خطر يتطلب لمواجهته أداء العامل لساعات عمل إضافية، تخرج عن النطاق الذي حددته المواد (١٤٧)، (١٤٨)، (١٤٩)، سالفة البيان، والمتعلقة بالحد الأقصى لساعات العمل الفعلي، وفترات الراحة التي تتخلل العمل، ويوم الراحة الإسبوعية، وعلاوة على ذلك نشير إلى المادة (١٥٠ - ب) التي نصت على حالة التشغيل الإضافي بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي. كما أجازت المادة (١٥٠) من النظام، لصاحب العمل عدم التقيد بتلك القواعد والأحكام، وسمحت له بأن يكلف العمال بأداء ساعات عمل إضافية، في الأحوال التالية :

١ - عمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات، والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة (أوكازيون). والاستعداد للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال ساعات إضافية أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي، عن ثلاثين يوماً في السنة.

٢ - إذا كان العمل الإضافي، يستوجبه ضرورة ملحة، وذلك لمنع وقوع حادث خطر وشيك الوقوع، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو لتلافي

خسارة محققة لمواد قابلة للتلف ويتعين على صاحب العمل، إخطار مكتب العمل المختص، خلال أربع وعشرين ساعة، موضحاً الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإنجاز العمل، ويستحصل على موافقة كتابية منه.

٣ - إذا كان العمل الإضافي في موسم الحج، وأعمال بيع القرطاسيات وزي المدارس عند بدء العام الدراسي، ويشترط في هذه الحالة أيضاً، استصدار الموافقة الكتابية من مكتب العمل.

٤ - الأعياد، والمواسم، والمناسبات الأخرى، التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل.

وفي هذه الحالات المتقدمة عليها، يتعين ألا تزيد ساعات العمل الفعلي عن عشر ساعات في اليوم.

أجر ساعات العمل الإضافية:

حددت المادة (١٥١) من النظام، الأجر الذي يتقاضاه العامل عن ساعات العمل الإضافية سواء وقع العمل في يوم الراحة الإسبوعية أو أيام الأعياد أو العطلات الرسمية، حيث أوجبت أن يدفع صاحب العمل للعامل أجراً إضافياً يساوي أجره العادي، مضافاً إليه (٥٠٪) خمسين بالمائة على الأقل من هذا الأجر. ومن ثم، يحصل العامل على أجر عن ساعات العمل الإضافية، يوازي ١٥٠٪ من أجر الساعة.

وليس هنالك اختلاف في حساب الأجر الإضافي إذا وقع العمل الإضافي في يوم الراحة الإسبوعية، أو أيام الأعياد أو العطلات الرسمية حيث يتعين على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل العادية والإضافية.

ولما كان الأمر كذلك، فلا يجوز اتفاق صاحب العمل مع العامل، على دفع مبلغ مقطوع أو جزافي عند أداء العامل ساعات أصلية أو إضافية. أما إذا اقتصر الاتفاق على تحديد الأجر، دون بيان لتحديد ما يعتبر منه أجراً أصلياً، وما يعد أجراً إضافياً، اعتبر هذا الأجر كله أجراً أصلياً، مما يخول العامل المطالبة بالأجر الإضافي وفق القواعد سالفة الذكر.

ويتضمن عقد العمل النموذجي، الصادر عن وزارة العمل، نصاً يقرر أن التكليف بالعمل الإضافي يجري كتابة من صاحب العمل أو من يفوضه، بيد أنه ليس هناك ما يحول دون أن يأتي هذا التكليف شفاهة، ويكون على العامل إثبات أدائه لهذا العمل الإضافي. بكافة طرق الإثبات.

الاستثناءات الواردة على الحد الأقصى لساعات العمل، والراحة :

نظراً لكون أداء العامل لعمله، يشكل جزء من الإنتاج القومي، كما قد لا يتناسب هذا التنظيم مع طبيعة وظروف بعض الأعمال، فقد استثنى

المشرع بعض الحالات من تطبيق أحكام المادتين (١٤٧)، (١٤٨) سالفتين الشرح والبيان، وهما المتعلقتان بالحد الأقصى لساعات تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً، وكذا بالحد الأقصى للتشغيل المتواصل وفترات الراحة.

وتشمل هذه الحالات المستثناة، حسبما نصت المادة (١٥٢) من النظام الحالات التالية :

١) الأعمال التحضيرية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل انتهاء العمل أو بعده :

وإذا كان النظام لم يورد تعريفاً محدداً لهذه الأعمال، إنما ترك أمر تحديدها لوزير العمل بقرار يصدر منه، وقد صدر في هذا الشأن قرار وزير العمل رقم ١٦ وتاريخ ١٨/ ١/ ١٣٩٧هـ، محدداً هذه الأعمال، ونصت الفقرة (أ) من المادة الأولى من هذا القرار، على أن هذه الأعمال، هي تلك يقوم بها العامل تمهيداً للبدء في العمل، كتحضير المواد والأدوات التي يمارس بها عمله، أو إحضارها من خزائنها، أو إلى من يعهد إليه بحفظها وتخزينها، وتنظيف وتشحيم وتزييت الآلات، وكذلك الأعمال التي يسلم بها العامل عمله إلى من يحل محله من أعمال، إذا كان العمل يجري على أفواج وغير ذلك من الأعمال مماثلة.

ويرجع أساس تقرير هذا الاستثناء، حاجة العمل الفعلي لعمال، يتطلب وجودهم قبل العمل وأثنائه وبعده.

كما حددت المادة الثانية من قرار وزير العمل ـ سالفة الإشارة ـ الحد الأقصى لساعات العمل اليومي بالنسبة لهذه الفئة بثمان ساعات ونصف يومياً، أي بزيادة نصف ساعة عن الحد الأقصى لساعات العمل المقررة نظامياً، على أن لا يخصص من هذه المدة أكثر من ثلاثين دقيقة ما لا يزيد عن ربع ساعة للأعمال التكميلية ومالا يزيد عن ربع ساعة للأعمال التحضيرية.

٢) العمل المتقطع بالضرورة:

وتكشف طبيعة هذا العمل، عن كونه لا يتناسب مع تحديد حد أقصى لساعات العمل الفعلي بثمان ساعات، كما يتناقض مع وجود ألا تزيد ساعات العمل المتواصلة عن خمس ساعات.

وقد عرفت الفقرة (ب) من المادة الأولى من قرار وزير العمل رقم ١٦ سالف الإشارة، العمل المتقطع بأنه العمل غير المستمر بطبيعته، والذي يتضمن فترات لا يبذل فيها العمال أي نشاط أو انتباه متواصل في العمل، أو لا يمكثون في أماكنهم إلا لتلبية طلبات محتمله، أو العمل الذي يتطلب من العمال أن يأتوا إلى أماكن العمل على فترات متقطعة لأداء عملهم، كالعمال الفنيين والميكانيكيين الذين يستخدمون لغرض إصلاح أو تشغيل الآلات، والعمال المستخدمين في نقل البضائع أو تسليمها أو شحنها أو تفريغها، وعمال بيع المحروقات السائلة، وعمال

المرائل (الجرارات)، وعمال الحركة والناقلات في الخطوط الحديدية، وعمال الترحيل في الموانيء والمطارات ومحطات الأتوبيس وغيرهم من ممارسي المهن المماثلة.

وحددت المادة الثالثة من قرار وزير العمل، الحد الأقصى لساعات العمل اليومي بالنسبة لهذه الأعمال، بعشر ساعات، يجري تخفيضها في شهر رمضان المبارك إلى ثمان ساعات، على أن يمنح العامل راحة لا تقل عن عشر ساعات متصلة خلال كل أربع وعشرين ساعة، مع تمكينه من أداء الصلوات في أوقاتها.

٣) أعمال الحراسة والنظافة :

وتقضي طبيعة هذه الأعمال، تواجد عمال الحراسة في غير دوام العمال، فضلاً عن تواجدهم أثناء دوامهم. كذلك تتطلب أعمال النظافة، تواجد العمال الذين يقومون بها قبل ساعات العمل وبعدانتهائه.

وقد عرفت الفقرة (جـ) من المادة الأولى، من قرار وزير العمال سالف الإشارة، عمال الحراسة بأنهم العمال الذين يوكل إليهم السهر على أمكنة أشياء أو معدات أو أدوات أو ممتلكات صاحب العمل وحراستها دون أن يكلفو بأي عمل آخر لا تقتضيه طبيعة أعمال الحراسة. كذلك العمال الذين يوكل إليهم حراسة وتشغيل مكائن مياه الشرب.

كما يعرف عمال النظافة بأنهم العمال الذين يوكل إليهم تأمين نظافة أمكنة العمل أو منشآته أثناء العمل، أو خلال توقفه، على ألا يقتضي عملهم الاستمرار أكثر من ست ساعات عمل فعلية متوالية .

وحددت المادة الرابعة من قرار وزير العمل، ساعات العمل الفعلية لعمال الحراسة والنظافة، بإثنتي عشرة ساعة يومياً، تخفض إلى تسع ساعات خلال شهر رمضان المبارك، على أن يمكن العامل من أداء الصلاة في أوقاتها .

٤) العمال المشتغلين في عمليات الحفر أو التنقيب عن البترول أو المعادن في المناطق النائية :

وقد حددت المادة (١٥٢) من نظام العمل، الحد الأقصى لمجموع ساعات العمل الفعلية في الإسبوع بثمان وأربعين ساعة، وإذا كان هذا الحد الأقصى لساعات العمل الإسبوعي، هو ذات الحد المقرر في المادة (١٤٧) بالنسبة لكافة العمال، فإن هذا الاستثناء يظل قاصر على الحد الأقصى لساعات العمل اليومي، شريطة عدم تجاوز الحد الأقصى الإسبوعي .

المطلب الثاني

في الأجازات

اهتم نظام العمل والعمال السعودي بأجازات العامل، لما يحمل ذلك من آثار جسمانية وعضلية وذهنية ونفسية، فضلاً عن آثاره الاجتماعية، **فالأجازات تجعل العامل أكثر استقراراً نفسياً**، وأعلى صفاء ذهنياً، وأبلغ اتزاناً عقلياً، وأصح جسمانياً وعضلياً، إلى جانب امتزاجه وتعاونه الاجتماعي. ولا ريب أن ذلك كله يؤثر بالضرورة تأثيراً إيجابياً على إنتاجيته، وما يعكسه من إفادة لصاحب العمل والمجتمع على سواء.

وتتعدد صور أجازات العامل، ويختلف أنواعها، كما تتباين مدتها وشروط منحها ومقدار الأجر المستحق عنها، كما تتميز بعضها بأحكام خاصة تحظر إنهاء عقد العمل خلالها، فضلاً عما يرتبه النظام من جزاء على الإخلال بأحكامها.

وقد قدم نظام العمل والعمال السعودي، تنظيماً متكاملاً لأجازات العامل السنوية، وأجازاته المرضية، وأجازات الأعياد، والأجازات الخاصة السنوية، وأجازات الحمل والوضع بالنسبة للعاملات، إلى جانب الأجازات الممنوحة دون أجر.

وسوف نعرض ـ عبر الصفحات التالية ـ صور هذه الأجازات المختلفة موضحين قواعدها وأحكامها.

أولاً : الأجازة السنوية

حملت المادتين (١٥٣) و (١٥٤) من نظام العمل، تنظيماً لقواعد وأحكام الأجازات السنوية، حيث نصت المادة (١٥٣) على أنه «**يستحق كل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل عاماً كاملاً، أجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً بأجر كامل يدفع مقدماً، وتزداد الأجازة إلى ٢١ يوماً متى أمضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل. وللعامل بموافقة صاحب العمل، أن يؤجل للسنة التالية إجازته السنوية، أو أياماً منها، وليس له التنازل عنها**».

وأردفت المادة (١٥٤) مقررة بأنه «**للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الأجازة المستحقة، إذا ترك العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجرة الأجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل..**».

ومن جماع هذين النصيين، تتكشف وتتبلور القواعد التي سنها المنظم من حيث مدة الأجازة السنوية، وطبيعتها، وكيفية احتسابها، وأجرها، والبدل النقدي في حالة عدم القيام بها.

مدة الأجازة السنوية :

اشترط النظام لاستحقاق العامل إجازته السنوية، أن يكون قد قضى في العمل عاماً كاملاً. وبعد إنقضاء هذا العام، فإن مدتها تختلف حسب أقدمية العامل لدى صاحب العمل، حيث يستحق العامل خمسة عشر يوماً أجازة بأجر كامل مدفوع مقدماً إذا لم يكن قد أمضى لدى صاحب العمل عشر سنوات متصلة، وترتفع مدة الأجازة لتبلغ (٢١) يوماً لمن أمضى من العمال لدى صاحب العمل أكثر من عشر سنوات.

كيفية احتساب الأجازة السنوية :

نلاحظ أن الشـــرط الذي ورد في صـــدور المادة (١٥٣)، والذي أوجب أن يقضي للعامل لدى صاحب العمل عاماً كاملاً، لا يعني كونه شرط لازم لمبدأ استحقاق الأجازة، ولكنه لا يعدو أن يكون شرط لاستحقاق الأجازة كاملة، ذلك أننا إذا قلنا بأن إنقضاء عام كامل هو شرط لازم لاستحقاق الأجازة، فإننا ننكر على العامل كل الحق في الأجازة طالما أنه لم يمضي هذا العام، ولعل القول بأن شرط قضاء العامل سنة لدى صاحب العمل، هو شرط لاستحقاق مدة الأجازة كاملة، يتفق مع روح نظام العمل واتجاهاته، بحيث تخدم نصوصه ما يحقق صالح العمل. ومن ثم، إذا قضى العامل أقل من سنة لدى صاحب العمل، فإنه يستحق أجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل، وبهذه المثابة تحسب المدة بواقع يوم وربع يوم عن كل شهر خدمة.

ويجري العمل، على احتساب أيام الراحة الإسبوعية في حساب أيام الأجازة السنوية، بينما لا تحتسب أجازات الأعياد الرسمية في حساب أيام هذه الأجازة، يحث تمدد الأجازة السنوية، بقدر عدد أيام أجازات الأعياد التي تتخللها، كما يمكن إرجائها إلى وقت لاحق.

كما تحتسب الأجازة السنوية، عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، ولا تحتسب على أساس السنة الهجرية أو الميلادية أو المالية. ومن ثم، فإنه يبدأ احتسابها من تاريخ مباشرة العامل للعمل.

كذلك، فإنه في حالة انتهاء أو إنهاء عقد العمل، قبل حصول العامل على إجازته السنوية المستحقة له، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجر أيام الأجازة، سواء أكانت أجازة كاملة، أو كسور السنة التي قضاها العامل في العمل.

ولما كان الحق في الأجازة السنوية المستحقة للعامل من الحقوق المقررة له، والمتعلقة بالنظام العام. فمن ثم، لا يؤثر في حق العامل في الأجازة أو التعويض عنها، حالة فصله تأديبياً، بحسبان أن الفصل لا يؤثر في الحق المقرر نظاماً عن مدة العمل الفعلية.

تأجيل الأجازة السنوية، ومدى جواز التنازل عنها :

يجوز للعامل - حسبما قضت المادة (١٥٣) من النظام - أن يؤجل إجازته السنوية للسنة التالية فقط، ويمكن أن يشمل هذا التأجيل السنوية

كلها أو جزء منها ، ويجري هذا التأجيل بطلب من العامل وموافقة صاحب العمل .

وإذا كانت الأجازة السنوية حق للعامل ، فليس له أن يختار مواعيد محددة لقيامه بها ، إنما يحق لصاحب العمل ، أن ينظم أجازات عماله ، ويتخير مواعيدها ، حسبما تملي مقتضيات العمل وتفرض ، كما يجوز له أن يمنحها بالتناوب بين عماله ، ليؤمن سير عمله وانتظامه وسلامته . بيد أنه ، يتعين ألا يحيق هذا التنظيم بحق العامل في الأجازة فيحرمه منها أو ينتقص من عدد أيام ، كما يتعين على صاحب العمل . إعمال مبدأ حسن النية فلا يفاجيء العامل بموعد إجازته .

ومن جانب آخر ، فإنه لا يجوز تنازل العامل عن الأجازة ، سواء تنازل صريح في عقد العمل ، أو بمقتضى اتفاق لاحق ، أو تنازل ضمني وذلك بسكوته عن طلبها خلال سنة استحقاقها ، ولا يجوز هذا التنازل - أيضاً - بعوض أو بدونه .

ومع ذلك ، إذا انقضت السنة ، ولم يصرح صاحب العمل للعامل بالقيام بإجازته أو سواء طلبها ولم يصرح له صاحب العمل بالقيام بها ، أو سكت عن طلبها خلال سنة استحقاقها فإن الحق في الأجازة يتعلق بالنظام العام ، فلا يسقط الحق فيها بالتنازل الصريح أو الضمني . ولا أدل على ذلك ، حسبما تفرض المادة (١٥٤) من النظام ، من تقرير التزام

صاحب العمل بدفع البدل النقدي للأجازات التي لم يحصل عليها العامل إذا ما ترك العمل، حتى إذا كان ترك العمل نتيجة فصل العامل تأديبياً.

ويجري احتساب البدل النقدي، مثلما يجري احتساب أجر الأجازة، وهو الأجر الثابت الذي حصل عليه العامل مقابل عمله، دون احتساب لملحقات الأجر، وهي الملحقات التي لا تدخل في الأجر إلا عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة.

وعلى ذلك، فإن أجر الأجازة، والبدل النقدي لها، يقصد به في مفهوم المادة (١٥٣)، آخر أجر ثابت تقاضاه العامل، دون أن يدخل في هذا الحساب، الأجر الإضافي، وحوافز ومكافآت الإنتاج، والنسب التي تمنح من صافي الأرباح وغيرها. وأما إذا اقتصر أجر العامل على الهبات، فيجري احتساب أجر الأجازة، أو البدل النقدي لها، على أساس متوسط ما حصل عليه من هبات خلال السنة التي يثبت فيها حق العامل في الأجازة.

حرمان العامل من أجر الأجازة:

تنص المادة (١٥٧) من نظام العمل على أنه «**لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بإجازته المنصوص عليها في هذا الفصل، أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك، فله أن يحرمه من أجره من مدة الأجازة، أو يسترد ما أداه له منها**».

فإذا كانت الأجازة السنوية، قد تقررت للعامل لتكفل له الراحة الجسمانية والذهنية من عناء العمل، بحيث يعود منها وهو متجدد النشاط والإقبال على العمل. فإنه من الطبيعي، أن يحظر النظام على العامل القيام بعمل أياً كان، لدى صاحب عمل آخر، أثناء قيامه بأجازته السنوية، أو أية أجازة أخرى منصوص عليها في الفصل التاسع من النظام المخصص لتنظيم الأجازات المختلفة للعامل.

ولما كانت الأجازة السنوية للعامل مدفوعة الأجر، فقد رتب النظام جزاء على العامل الذي يعمل خلال أجازته لدى الغير، ويتمثل الجزاء في حق صاحب العمل في استرداده أجر الأجازة التي دفعت للعامل.

ثانياً : الأجازة المرضية

تنص المادة (١٥٨) من نظام العمل والعمال على أنه «**على صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً فأكثر، أن يعطي للعامل الذي يثبت مرضه بموجب شهادة طبية صادرة من طبيب مختص، اعتمده صاحب العمل، فإن لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد، فمن طبيب تعينه الجهة المختصة في الحكومة، أجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى. وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية خلال السنة الواحدة**».

ويتعلق هذا النص بالأجازة المرضية للعامل، أما مناط تطبيعه كون صاحب العمل يستخدم عمالاً يبلغ عددهم العشرين عاملاً فأكثر. فلا يسري هذا النص، ولا يحق لعامل الاستفادة من أحكامه، إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من عشرين عاملاً.

ويتعين أن يثبت العامل مرضه بشهادة مرضية من طبيب معتمد من قبل صاحب العمل، وفي حالة عدم وجود هذا الطبيب المعتمد، فتصدر هذه الشهادة من طبيب حكومي مختص. وحسبما تقضي المادة (٢١) من النظام، **فإنه يجري التشاور بين وزير العمل ووزير الصحة في اختيار الأطباء الذين يناط بهم إصدار الشهادات الطبية.**

مدة الأجازة المرضية :

إذا كان نص المادة (١٥٨) لم يحدد مدة الأجازة المرضية، إلا أنه يمكن الوقوف على مدتها، من سياق المادة (٨٢) من النظام، التي أجازت إنقضاء عقد العمل إذا ثبت مرض العامل بمرض أدى إلى انقطاع عن العمل لمدة لا تقل عن تسعين يوماً متتالية، أو لمدد لا تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة. ومن ثم، فإنه يجوز للعامل التغيب عن العمل بسبب مرضه، دون أن يكون لصاحب العمل إنهاء العقد، إذا لم تتجاوز مدة غيابه تسعين يوماً متصلة، أو مائة وعشرين يوماً متقطعة خلال سنة واحدة.

وإذا كانت الأجازة الاعتيادية التي لم يحصل عليها العامل خلال السنة، يمكن تأجيلها وضمها لإجازته في العام التالي، فإن الأجازة المرضية، لا يسري عليها ذات الحكم، إذ أنها تسقط بانقضاء السنة التي تستحق فيها، ولا يجوز ضم مدتها - إن لم يحصل عليها العامل - إلى السنة التالية.

ويجري احتساب أيام الراحة الإسبوعية، وأيام الأجازات والعطلات الرسمية، التي تتخلل الأجازة المرضية، ضمن هذه الأجازة الأخيرة، ولا يتم التعويض عنها.

أجر الأجازة المرضية، ومدى جواز إنها العقد خلالها :

للعامل أن يتقاضى أجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى لأجازته المرضية، وثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، خلال السنة الواحدة.

أما إذا امتدت فترة المرض إلى أكثر من ذلك، واستنفد العامل الأجازة المرضية ذات الأجر المخفض، فإنه يجوز له أن يطلب احتساب المدة التي تجاوزها من أجازته السنوية، أو رصيده فيها.

وإذا كان صاحب العمل يحظر عليه إنهاء عقد العمل المبرم مع العامل خلال فترة مرض الأخير (م٨٢). إلا أن غياب العامل لمرضه مدة تزيد عن تسعين يوماً متصلة أن مائة وعشرين يوماً متقطعاً، تظل تجيز انقضاء عقد العمل.

وإذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل، خلال الأجازة المرضية للعامل، بالمخالفة لنص المادة (٨٢) فإن هذا الإنهاء، يعد إنهاءً تعسفياً، فضلاً عن توقيع عقوبة الغرامة على صاحب العمل من مائة إلى خمسمائة ريال، حسبما تقضي المادة (٢٠٧) من النظام، ونصها : «**يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسؤول عن أية مخالفة لأي حكم من أحكام هذا النظام أو اللوائح أو القرارات والأوامر الصادرة**

بمقتضاه فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة بغرامة لا تقل عن مائة ريال ولا تتجاوز خمسمائة ريال وتطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام ما لم تكن هناك عقوبات أشد ينص عليها أي نظام آخر » .

ثالثاً : أجازات الأعياد

تنص المادة (١٥٥) من نظام العمل، على أنه «**لكل عامل الحق في أجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل ولا تزيد عن عشرة أيام في السنة**».

وقد رتبت هذه المادة أجازة للعامل بأجر كامل، لمدة لا تزيد عن عشرة أيام في السنة، وأناطت بوزير العمل تحديد هذه الأيام، وبالفعل صدر قرار وزير العمل رقم (٨١٢) وتاريخ ١٦/ ١١/ ١٣٩٤هـ، محدداً أجازات الأعياد، والتي حددها بثمانية أيام، ثلاثة منها أجازة عيد الفطر، والتي تبدأ من اليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى، وأربعة أيام أجازة عيد الأضحى، وتبدأ من يوم وقفة عرفات، ويوم واحد أجازة اليوم الوطني للملكة. بيد أن هذا التحديد لا يخل بأية حقوق ترد للعمال في نظام العمل بالمؤسسة، أو اللائحة الداخلية للعمل، والتي تكون أكثر فائدة للعامل، كأن تمدد لهم مدة هذه الأجازات، أو تمنحهم أجازات أخرى.

ويكمل هذا النص، ما أوردته المادة (١٥١) «**يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً**

يوازي أجره العادي مضافاً إليه (٥٠٪) خمسين بالمائة فإذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد أو العطلات الرسمية كان على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية ».

رابعاً : الأجازة الخاصة

تنص المادة (١٥٩) من النظام، على أنه «**للعامل الحق بأجازة ثلاثة أيام لزواجه، ويوم واحد بأجر كامل في كل من الحالتين الآتيتين :**

١ - في حالة ولادة ولد له.

٢ - في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه.

ويحق لصاحب العمل أن يطلب من العامل الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها..»

ومفاد هذا النص، أن سمح للعامل بأجازة خاصة، بأجر كامل، إذا كانت مدتها تختلف باختلاف الظرف الخاص الذي يواجهه العامل، فبينما يمنح له ثلاثة أيام أجازة في حالة زواجه، في كل مرة من المرات المجازة له شرعاً، فإنه يمنح يوماً واحداً في حالة ما إذا رزق بمولود جديد، ذكر كان أم أنثى، وفي حالة وفاة زوجه (الزوج أو الزوجة) أو أحد أصوله (الوالد والجد وإن علا) أو فروعه (الأبناء والأحفاد وإن نزلوا)، ويجوز لصاحب العمل، أن يطلب من العامل الوثائق التي تؤيد قيم هذه الأسباب بالنسبة للعامل.

خامساً : أجازة الحمل والوضع

نظمت المادتين (١٦٤)، (١٦٨)، أجازة الحمل والوضع بالنسبة للمرأة العاملة، وحالة المرض الناجمة عن الحمل والوضع، حيث نصت المادة (١٦٤) على أنه «**للمرأة العاملة، الحق في أجازة وضع، لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها. والأسابيع الستة اللاحقة لها. ويحدد التاريخ المرجح للولادة، بواسطة طبيب المؤسسة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من وزارة الصحة، ولا يجوز لأي صاحب عمل تشغيل أي امرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة لولادتها. وتدفع للعاملات أثناء غيابهن بأجازة الوضع نصف اجرة، إذا كان لهن في خدمته ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الأجازة، ولا تدفع الأجرة للعاملة أثناء إجازتها السنوية العادية، التي يحق لها أن تأخذها بموجب أحكام هذا النظام، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من أجازة وضع بأجر كامل، ويدفع لها نصف الأجرة، أثناء الأجازة السنوية، إذا كانت قد استفادت في تلك السنة من أجازة وضع بنصف أجره..**».

يعني هذا النص، بتنظيم حق آخر للمرأة العاملة - بوصفها امرأة - وهو حق يفوق تلك الحقوق التي تمنح للعامل الرجل، مراعياً في ذلك

طبيعة المرأة من جانب ودورها في المجتمع من جانب آخر .

ويكشف هذا النص، في معالجته لأجازة الحمل والوضع للمرأة العاملة، عن القواعد والأحكام التالية :

١ - يجري هذا النص على تقسيم هذه الأجازة إلى نوعين، الأول يتعلق بأجازة الحمل، والثاني ينظم أجازة الوضع . ويترتب على كل نوع من هاتين الإجازتين بعض الآثار المختلفة، التي تتفق مع كل نوع منها .

فبينما خوّل النظام المرأة العاملة الحق في الحصول على أجازة للحمل، مدتها أربعة أسابيع سابقة على التاريخ المتوقع أن تلد فيه، فإن أجازة الحمل تلك هي أجازة اختيارية يحق للعاملة طلبها أو الالتفات عنها، فإذا ما طلبتها تعين على صاحب العمل إجابتها إلى طلبها، ولا يعني وصف أجازة الحمل بأنها اختيارية، من أنها تجيز لصاحب العمل رفضها، فالاختيار من عدمه مناط بالمرأة العاملة وليس صاحب العمل . ويثبت التاريخ المتوقع للولادة بموجب شهادة من طبيب المؤسسة، أو بموجب شهادة مصدقة من وزارة الصحة .

والأمر على خلاف ذلك بالنسبة لأجازة الوضع، سواء من حيث مدتها أو طبيعتها، فمن حيث المدة فتبلغ مدة أجازة الوضع ستة أسابيع، ومن حيث الطبيعة، فهي أجازة إجبارية، لا يجوز للمرأة العودة للعمل

قبل قضائها، ويحظر على صاحب العمل تشغيل المرأة التي وضعت قبل ستة أسابيع من وضعها. ويكمن تقرير هذه السمات الخاصة بأجازة الوضع، فيما قدره النظام من كفاية هذه الفترة لاستعادة المرأة أوضاعها الصحية الطبيعية، ومناسبة هذه المدة لتوفير قدر من الرعاية للمولود. خاصة وأن النظام قد سمح لها بفترات راحة لإرضاع هذا الوليد، قررته المادة (١٦٥) «**يحق للعاملة عندما تعود لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها الجديد فترة الاستراحة أو فترات لا تزيد بمجموعها عن الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال**».

٢ - كذلك يختلف الأجر الذي يمنح لأجازة الحمل والوضع، حسبما إذا كانت المرأة قد قضت في العمل لدى صاحب العمل سنة فأكثر، أو كانت قد قضت في ذلك أكثر من ثلاث سنوات، وتحتسب هاتين المدتين من تاريخ استلامها العمل حتى تاريخ بدء الأجازة. فإذا قضت في العمل سنة فأكثر، فإنها تستحق نصف الأجر خلال أجازة الحمل والوضع، بينما تستحق أجر كامل إذا قضت المرأة في العمل أكثر من ثلاث سنوات، أما إذا قضت في العمل أقل من سنة، والراجح أنها تمنح نسبة من نصف الأجر، بقدر عدد الأشهر التي قضتها في العمل.

٣ - يراعي عند احتساب الأجر الذي يدفع للمرأة عند أجازتها السنوية

والتي جرى تنظيمها بمقتضى المادة (١٦٤) سالفة البيان، مقدار الأجر الذي حصلت عليه المرأة العاملة عند حصولها على أجازة الحمل والوضع.

فإذا تقاضت المرأة العاملة على أجازة حمل ووضع أجراً كاملاً، فلا تحصل على إجازتها السنوية، بينما إذا حصلت على أجازة حمل ووضع بنصف أجر، فإنها لا تستحق سوى نصف الأجر عن أجازتها السنوية.

٤ - تظل تسري أحكام أجازات الحمل والوضع، سواء أكان ذلك بالنسبة للمولود الأول أو ما عداه، وسواء الولادة لطفل حي أو ميت.

عدم جواز فصل العاملة أثناء أجازة الحمل والوضع :

حظرت المادة (١٦٧) من النظام، فصل المرأة العاملة أثناء تمتعها بأجازة الحمل والوضع، بحسبان أن هذه الأجازة مقررة نظاماً، وعلى ذلك، يغدو قرار صاحب العمل بفصلها أثناء هذه الأجازة، قراراً تعسفياً يوجب إلغائه والتعويض عنه.

عدم جواز فصل العاملة أثناء مرضها الناجم عن الحمل والوضع :

أردفت المادة (١٦٨) من النظام مقررة «**لا يجوز لصاحب العمل، فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل والوضع، بشرط**

أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها ستة أشهر، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام، خلال الأشهر الستة السابقة على التاريخ المتوقع للولادة. وإذا فصلت العاملة خلافاً لأحكام هذه المادة تعين على اللجنة المختصة الحكم بإعادتها إلى عملها» .

ومفاد ذلك، أنه يحظر على صاحب العمل فصل العاملة. في فترة الستة أشهر السابقة على التاريخ المتوقع للولادة. إلا إذا كان سبب الفصل، يدخل ضمن الأسباب المحددة في المادة (٨٣) من النظام، والتي نعرض لها في موضع لاحق من هذا الكتاب في باب فسخ العقد. وفي حالة مخالفة صاحب العمل لهذا الحظر، فإنه يتعرض لجزاء الغرامة التي حددتها المادة (٢٠٤) من النظام، وهي لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد عن ألف ريال، مع إلزامه بدفع تعويض عن الضرر الناجم عن هذه المخالفة.

ومن جانب آخر، إذا أصاب المرأة العاملة، مرض ناجم عن حملها ووضعها، فلا يجوز لصاحب العمل فصلها، إذا ثبت مرضها بموجب شهادة مرضية معتمدة. شريطة ألا تتجاوز مدة غيابها على ستة أشهر (١٨٠ يوم). وعلى ذلك، إذا كان يحق للمرأة العاملة الحصول على عشرة أسابيع (٧٠ يوم) أجازة حمل ووضع، فإنه يظل لها الحق في الحصول على ١١٠ يوم أخرى، أجازة لمرضها بمرض ناجم عن هذا

الحمل أو الوضع، ويحظر على صاحب العمل فصلها خلال هذه المدة، وإلا تعرض للعقوبة المنصوص عليها في المادة (٢٠٤) سالفة البيان، فضلاً على التزام لجنة حسم الخلاف العمالية، بإعادتها لعملها، بحسبان كون فصل العاملة هو فصل تعسفي، جاء بالمخالفة لأحكام النظام.

تحمل صاحب العمل مصاريف الفحوص الطبية والعلاج والولادة:

ألزمت المادة (١١٦) من النظام، صاحب العمل بتحمل مصروفات الفحوص الطبية للمرأة العاملة، وكذا نفقات علاجها وولادتها.

حظر عمل العاملة أثناء أجازتها:

إذا كان نظام العمل قد كفل للمرأة العاملة، حقوقاً في أجازات، مراعياً ذلك طبيعتها، ومحافظاً على صحتها، وكافلاً ممارستها لإمومتها. فإنه يظل من الطبيعي، أن تقضي المادة (١٦٩) من النظام، بحظر عمل المرأة لدى صاحب عمل آخر، أثناء مدة أجازتها المقررة نظاماً، وإذا ما أقدمت على ذلك، يكون لصاحب العمل الأصلي أن يحرمها من أجرها عن مدة الأجازة، ويسترد منها ما قد أداه لها.

سادساً : **الأجازة دون أجر**

تنص المادة (١٥٦) من نظام العمل على أنه «**يجوز للعامل الحصول على أجازة بدون أجر، لا تزيد عن عشرة أيام في السنة، وذلك بشرط موافقة صاحب العمل**».

ويفرض هذا النص، اتفاق العامل مع صاحب العمل، على هذه الأجازة، غير مدفوعة الأجر، وإذا كان النص قد اشترط عدم جواز زيادة مدتها عن عشرة أيام في السنة، إلا أن ذلك لا يحول دون موافقة صاحب العمل على هذه الزيادة، باعتباره اتفاق يحقق مصلحة للعامل، وبطبيعة الحال، يجوز الاتفاق على منح هذه الأجازة لمدة عشرة أيام، كما يجوز منحها دفعة واحدة أو على دفعات.

المبحث الثالث

الحقوق الاجتماعية للعامل

وقف الفصل السابع من نظام العمل والعمال السعودي، على الحقوق الاجتماعية للعامل، وحملت مواده من (١٢٨) إلى (١٤٤) عنوان "**الوقاية والخدمات الاجتماعية**" كما نلمس في العديد من مواد هذا النظام المتفرقة، وبقدر متفاوت، الطابع الاجتماعي لحقوق العامل.

قد أورد النظام، تنظيم لحق العامل في المسكن، والمأكل، والعلاج الطبي، والإسعافات الدولية، والأمن الصناعي، ومخاطر المهنة، والعجز، والتعويض، والعلاوة، والتدريب، والعمولة، والهبة، والمشاركة في الربح، والزواج، وإنجاب العاملة، والحضانة، وغيرها من الحقوق ذات الصبغة الاجتماعية كلها، أو في شق جوهري منها.

وسوف نعرض تباعاً، لكل حق من هذه الحقوق.

أولاً : **حق العامل في المسكن والمأكل**

فطن نظام العمل والعمال السعودي في المادة (١٤٣) منه، إلى أنه يجري العمل - في بعض الأحيان - في مناطق بعيدة عن العمران.

ويرتب النظام على عمل العامل في هذه المناطق، التزام على صاحب العمل، بأن يوفر للعمال المساكن الملائمة، والتي يخصص بعضها للعمال المتزوجين، وبذلك لم يقتصر هذا الحق في المسكن على العامل وحده، بل هو مقرر ويمتد كذلك إلى أسرته، وفوض النظام وزير العمل في تحديد اشتراطات ومواصفات هذه المساكن ومقابل انتفاع العمال بها.

كما ألزمت الفقرة (ب) من ذات المادة، صاحب العمل، بأن يقدم للعمال ثلاثة وجبات غذائية في اليوم، وفي أماكن خاصة يعدها لهذا الغرض، وتكون نظيفة ومستوفية للشروط الصحية. وقد فوض النظام وزير العمل في تحديد أنواع وكميات الطعام التي تقدم للعمال في كل وجبة، كما فوضه في تحديد ما يتحمله العامل في مقابل الوجبة الواحدة. وفي حالة تقديم الوجبات كلها أو بعضها داخل المنجم فيجب أن تقدم تلك الوجبات للعامل، مغلفة تغليفاً صحيحاً، أو معبأة في آوان محكمة الغطاء.

وحظر النظام على صاحب العمل والعامل، الاستعاضة عن تقديم الوجبات الغذائية بأي بدل نقدي. ومع ذلك، فإنه في الحالات الصحية الخاصة، وبإشارة الطبيب، يجوز للعامل طلب طعام خاص يتناسب مع ظروفه الصحية، وإذا تعذر الاستجابة إلى طلبه، كان من حقه المطالبة بتعويض مالي عن تلك الوجبات.

كذلك، يلتزم صاحب العمل بالنسبة للعمال الذين يؤدون عملاً في مناطق التنقيب، ويقيمون في مخيمات، أن يقدم لعماله مجاناً وبدون أدنى مقابل، مخيمات لائقة للسكنى، ويوفر لهم الماء الصالح للشرب. كما يلتزم صاحب العمل أيضاً بأن يقدم لعماله، ثلاث وجبات غذائية في اليوم في أماكن يعدها لهذا الغرض، تكون مستوفاه للشروط الصحية، وفوض النظام وزير العمل في تحديد أنواع الطعام وكمياته بالنسبة لكل

وجبة، ويسري ذات الحكم الذي يحظر على صاحب العمل والعامل على السواء الاستعاضة عن تقديم الوجبات بمقابل أو بدل مالي أيا كان.

وإلى جانب التزام صاحب العمل بتوفير المسكن والمأكل للعمال الخاضعين لنص المادة (١٤٣) من النظام، فإنه يلتزم كذلك بأن يوفر لعماله الخدمات الطبية والاجتماعية والثقافية، التي يحددها قرار وزير العمل.

وغني عن البيان، أنه في غياب الحالات المنصوص عليها في النظام وبالشروط المقررة فيه، والتي يلتزم فيها صاحب العمل بتوفير مسكن لعماله، فإن حق العامل في السكن، يعد من المزايا التي يقدمها صاحب العمل ورخصة من رخصه، ولا يمكن فرض هذا الالتزام على صاحب العمل إلا بموجب اتفاق يبرم مع العامل، أو بنص في لائحة العمل الداخلية.

وإذا ما كفل صاحب العمل المسكن للعامل أو منحه بدل نقدي عنه، فإنه يندرج ضمن عناصر الأجر، الأمر الذي يقود إلى القول بانتهاء هذا الالتزام بانتهاء العقد وبالتالي الأجر.

كذلك، إذا كان صاحب العمل يلتزم بتوفير المأكل للعامل، في الحالات ووفق الشروط التي قدمناها، فإن المادة (١٣٧) من نظام العمل، فوضت وزير العمل في إصدار قرار يلزم صاحب العمل الذي يستخدم

أكثر من خمسمائة عامل فأكثر، أن يوفر لهم حوانيت لبيع الطعام والملابس، وغير ذلك من الحاجيات الضرورية، بأسعار معتدلة، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوفر فيها عادة تلك الحوانيت، على أن يأخذ وزير العمل في اعتباره طبيعة مناطق العمل وظروفها، وعدد العمال فيها. وألزمت الفقرة (د) من ذات المادة، صاحب العمل بإيجاد مساكن في أماكن العمل.

ثانياً : **حق العامل في العلاج الطبي**

اهتم نظام العمل والعمال السعودي، بتوفير الرعاية الصحية والعلاج الطبي للعمال. وأناطت المادة (١٣٤) من النظام بوزير العمل بالإشتراك مع وزير الصحة بتحديد مستويات وسائل الإسعاف الطبي.

وقد فرقت هذه المادة، في التزام صاحب العمل بتوفير الإسعاف الطبي للعمال، بين أربع فئات منهم، وقد تأسست تلك التفرقة على اعتبار عدد العمال الذيم يعملون في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كليو متراً. وهكذا شملت الفئة الأولى أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً أقل من الخمسين. وتتضمن الفئة الثانية أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أكثر من خمسين عاملاً وحتى مائة عامل، أما الفئة الثالثة فتتعلق بأصحاب الأعمال الذين يستخدمون أكثر من مائة عامل، وأخيراً فئة أصحاب الأعمال الذين

يستخدمون أكثر من خمسمائة عامل. ويختلف مدى الالتزام لكل فئة من هذ الفئات في توفير الإسعاف الطبي، على النحو الآتي :

١ - فئة أصحاب الأعمال التي تستخدم عمالا أقل من خمسين :

تلتزم هذه الفئة من أصحاب الأعمال، أن تكفل للعمال وسائل إسعافهم إسعافاً أولياً، وتشمل هذه الوسائل خزانة للإسعافات الطبية، محفوظة بحالة صالحة، ومحتوية على الأربطة والأدوية والمطهرات التي يقررها وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة. مع مراعاة الاستثناء الوارد في الفقرة (ج) من المادة (١٤٣)، والذي يلزم صاحب العمل الذي يقوم عماله بالعمل في مناطق نائية، أن يوفر لهم الخدمات الطبية.

٢ - فئة أصحاب الأعمال التي تستخدم أكثر من خمسين عاملاً :

يلتزم أصحاب الأعمال الذين يندرجون في هذه الفئة، بأن يستخدمون ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف ويخصص للقيام بها، كما يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في مكان يعده لهذا الغرض، كذلك يجب أن تقدم للعمال الأدوية اللازمة بدون مقابل، سواء تم ذلك في أوقات العمل أو في غيرها من الأوقات، وقصد بالعلاج الذي يقدم إلى هذه الفئة، العلاج العادي دون العلاج لدى أخصائيين، حيث يؤدي العامل نفقات هذا العلاج، فإذا أحال طبيب العمل العامل إلى أخصائي، فيؤدي العامل نفقات هذا الإخصائي.

٣ - فئة أصحاب الأعمال التي تستخدم أكثر من مائة عامل :

تلتزم هذه الفئة من أصحاب الأعمال التي، أن توفر للعمال كافة المزايا التي يقدمها أصحاب الأعمال المندرجين في الفئة الأولى والثانية، فضلاً عن ذلك التزامهم بتقديم العلاج لدى أخصائيين، وكذا توفير إجراء العمليات الجراحية وغيرها للعمال، وكذلك علاجهم من الأمراض المستعصية.

أما إذ بُوشر العلاج، لدى أخصائي أو طبيب خاص، أو مستشفى خاص، فإن صاحب العمل يلتزم بنفقات العلاج، وإذا ما استوجب الأمر، إجراء عملية جراحية وكذا في حالة الأمراض المستعصية، فتؤخذ في النفقات من صندوق التأمينات الاجتماعية.

٤ - فئة أصحاب العمال الذين يستخدمون خمسمائة عامل فأكثر :

ألزمت الفقرة (ج) من المادة (١٣٧) من النظام، صاحب العمل الذي يستخدم خمسمائة عامل فأكثر، أن يجرب فضلاً عن الالتزامات التي على عاتق الفئات السابقة، الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال، وكذا علاج من يعولهم شرعاً علاجاً شاملاً، مع مراعاة صدور قرار من وزير العمل في ذلك الصدد بعد الأخذ بعين الاعتبار طبيعة مناطق العمل وظروفها وعدد العمال فيها.

ومن ثم، مد العلاج الشامل للأشخاص الذين يعولهم العامل، إذا كان صاحب العمل يندرج تحت هذه الفئة من أصحاب الأعمال.

الملف الطبي :

وإلى جانب ذلك كله، فرضت المادة (١٣٦) من النظام على صاحب العمل، القيام بإجراء تنظيمي عام، يتمثل في إعداد ملف طبي لكل عامل. يوضح فيه نتيجة الكشف الطبي الذي جرى توقيعه على العامل عند إلتحاقه بالعمل، وبيان حالات مرضه، وأطوار علاجه، والمدد التي انقطع فيها عن العمل، كما يبين فيها أنواع المرض العادي والمهني وإصابات العمل.

ولهذا الملف مزايا عدة، فإلى جانب أنه يمكن من خلاله، الوقوف على التاريخ الصحي للعامل، ليسهل علاجه المستقبلي، فإنه يكشف أيضاً عن نوع المرض وتطوره وعلاقته بالعمل الذي يؤديه العامل، وأثره على الأصابات التي تلحق بالعامل مستقبلاً، فضلاً عن أثره الهام بالنسبة لتحديد حقوق العامل وفق نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية، من حيث بيان ما إذا كان المرض مهني أو إصابة عمل أو غير ذلك.

ثالثاً : حق العامل في توفير وسائل التنقل

ألزمت المادة (١٤٢) من النظام أصحاب العمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم، أو من مركز تجميع معين، إلى أماكن العمل، وإعادتهم يومياً، شريطة أن تكون هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية.

وإن من المستقر عليه من أحكام النظام أن يتحمل أصحاب الأعمال نفقات هذا النقل أي بدون مقابل. فإن تفسير النص وفق روح النظام الذي يسعى إلى توفير الحماية للعامل والموازنة في تحقيق مصلحة أصحاب العمل.

يغلب القول بأن يكون النقل مجاني، مثلما جرى بالنسبة للمأكل.

ومن جانب آخر، إذا كان صاحب العمل يلتزم بتوفير وسائل التنقل للعامل، إذا توافرت شروط أعمال المادة (١٤٢) على النحو الذي قدمنا، فإنه يجري الحال في بعض عقود العمل، على أن يقدم صاحب العمل للعامل سيارة لتنقلاته، أو بدل نقدي عن ذلك، ومن المستقر على أن ذلك البدل برغم دفعه للعامل إلا أنه لا يعتبر جزءاً من الأجر لأنه ليس مقابل جهد أو عمل وإنما مجرد تعويض عن نفقه العامل لتنقله من مكان العمل الرسمي. كما تنتهي هذه الميزة بانقضاء عقد العمل.

رابعاً: **حق العامل في توفير الأمن الصناعي**

فرضت المادة (١٢٨) من النظام، على صاحب العمل، اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال، أثناء تأديتهم لعملهم من الأخطار والأضرار والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستخدمة فيه، وأن يكفل وقاية العمال وسلامتهم. وألزم صاحب العمل بتحمل نفقات ومصروفات هذه الاحتياطات، وحذر عليه يتحمل العمال أو يقتطع من

أجورهم أي مبالغ - أيا كانت - نظير توفير هذه الحماية. وفي حالة مخالفة صاحب العمل هذا الالتزام، يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة (٢٠١) من النظام، وهي غرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد عن ألف ريال عن كل مخالفة.

واتساقاً مع مفهوم الأمن الصناعي، أوجبت المادة (١٢٩) من النظام، على صاحب العمل، مراعاة الشروط الصحية في مكان العمل، وجعله نظيفاً، وتهوية غرف العمل، والحفاظ على مساحة مناسبة للعمال تتيح لهم التنفس فيه وفق المستويات والمقاييس الصحية، واتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من الأضرار الناجمة عن غاز أو غبار أو دخان أو أية نفايات تتولد أثناء العمل، وعليه إنارة مكان العمل بصورة كافية، وتأمين المياه الصالحة للشرب ولاغتسال العمال، وإعداد دورات مياه بمعدل دورة مياه لكل خمسة عشر عاملاً أو أقل.

كذلك، أوجب النظام على صاحب العمل - أو من ينوب عنه - إحاطة العامل علماً - وقبل التعاقد معه - بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها، ويتعين على العامل من ناحية أخرى، أن ينفذ تعليمات السلامة. وقد خولت المادة (١٣٠) من النظام، وزير العمل، إصدار القرارات التي تحدد الأعمال التي تحمل مخاطر ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها.

ويلتزم صاحب العمل أيضاً - في مجال الأمن الصناعي - وحسبما تقتضي المادة (١٣١) من النظام أن يحمي العامل من الآلات والمولدات

وأجهزة نقل الحركة، وذلك بأن يحيط دائماً وبسياج واقية، كافة الأجزاء المتحركة من مولدات الطاقة وأجهزة نقل الحركة والأجهزة الخطرة من الآلات. سواء كانت ثابتة أو متنقلة، إلا إذا كانت هذه الأجزاء قد روعي في تصميمها أو وضعها أن تكفل الوقاية التامة للعامل.

كذلك - وفي هذا الإطار - يتعين على صاحب العمل، وضع سياج على الفتحات الأرضية، وكذا على كافة العوائق التي قد تعرض العمال لخطر الوقوع فيها أو الاصطدام بها.

ولا يقتصر مسئولية صاحب العمل على عماله نتيجة حقهم في الأمن الصناعي، بل أن المادة (١٣٢) من النظام مدت مسئوليته كذلك إلى أشخاص آخرون غير عماله، ممن يدخلون أو يترددون على أماكن العمل بحكم الوظيفة، أو بمرافقة صاحب العمل أو وكلائه، بسبب إهماله أو قصوره في اتخاذ الاحتياطات الفنية التي يستوجبها نوع عمله. ويسأل عن تعويضهم عما يصيبهم من اأعطال وأضرار حسب الأنظمة العامة السائدة.

واهتم النظام بمعالجة أخطار الحريق، فوفق المادة (١٣٣) منه، على معالجة أخطار الحريق، وألزم كل صاحب عمل، باتخاذ كافة الاحتياطات الواجبة ضد الحريق ومضاره، وفرض عليه توفير كافة الوسائل الفنية لمكافحته، بما في ذلك تأمين منافذ النجاة عند اندلاع

النيران وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت .

ولا ريب أن هذه المعالجة لا تقتضيها دواعي الأمن والمحافظة على العمال فحسب، بل أنها تؤمن كذلك المترددين على المنشأة، وكذلك رؤوس الأموال المستثمرة، والمنشآت المجاورة، وبالتالي الاقتصاد القومي في مجموعه .

ومن جانب آخر، لم يقتصر حق العامل في توفير الأمن الصناعي له، على الالتزامات التي تقع على صاحب العمل، إنما أورد النظام، وفي المادة (٩٨) منه على التزامات تقع على العامل نفسه، إذ يتعين عليه استخدام الوسائل الوقائية، التي أعدها صاحب العمل لكل عملية، ويلتزم بالمحافظة عليها، وتنفيذ كافة التعليمات التي وضعت للمحافظة على صحة العامل ووقايته من الإصابات والأمراض، وفرض النظام على العامل كذلك، الامتناع عن ارتكاب أي فعل أو تقصير ينجم عن عدم تنفيذ التعليمات، أو إساءة استعمال أو تعطيل الوسائل المعدة لحماية العمال المشتغلين معه وسلامته. وخول النظام صاحب العمل الحق في أن يضمن لائحة الجزاءات، وعقاب كل عامل يخالف ما تضمنته نصوص السلامة والأمن الصناعي من قواعد. كذلك رتبت المادة ٨٣/ ٢ الجزاء عن مخالفة العامل تعليمات السلامة وعدم مراعاتها رغم إنذاره الكتابي، فأجازت لصاحب العمل إنهاء العقد دون حاجة إلى تنبيه أو مكافأة العامل أو تعويضه .

وترتب المادة (٢٠١) من النظام، الجزاء على مخالفة صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسئول، قواعد الأمن الصناعي، حيث تفرض عليه عقوبة الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد عن ألف ريال لكل مخالفة، فضلاً عن ما تضمنته المادة (٨٤) من النظام، من حق العامل في إنهاء العقد دون تنبيه سابق، مع عدم الإخلال بحقه في المكافأة والتعويض عما لحقه من أضرار، وذلك في حالة كون الخطر من المخالفة جسيماً، ويهدد سلامة العامل أو صحته، وكان صاحب العمل عالماً لوجوده ولم يعمل على إزالته.

خامساً : **حق العاملة في دار حضانة لأطفالها**

حملت المادة (١٤٤) من النظام، التزاماً يقع على صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من خمسين عاملة، وذلك بأن يهيىء مكاناً مناسباً ليكون دار حضانة، يعهد به لمرضة مؤهلة لرعاية أطفال العاملات، الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات. وتبدو الحكمة جلية من تقرير هذا النص، ذلك أنه فضلاً عن رعاية الطفولة التي يكمن فيها مستقبل العنصر البشري في الدولة، فإنه يحمل كذلك ميزة للعاملة وصاحب العمل على السواء، إذ فيه ضمان لتفرغ العاملات للعمل، واضطراد سيره بانتظام واستقرار.

سادساً : **حق العامل في نظام التوفير والادخار**

ألزمت المادة (١٣٧) من النظام، صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر، أن يعد لعماله نظاماً للتوفير والادخار، توافق عليه وزارة العمل. بيد أن هذا النظام، وإن كان فيه تحقيق مصلحة العامل، إلا أن إشراك العامل فيه هو مسألة اختيارية، حيث يظل للعامل الحق في الاشتراك فيه من عدمه، حسبما تملي ظروفه الشخصية.

سابعاً : **حق العمال وأسرته في التعليم والترفيه**

فرضت المادة (١٣٧) من النظام، على صاحب العمل، الذي يستخدم خمسمائة عامل فأكثر، ووفق قرار يصدر من وزير العدل - مراعياً طبيعة مناطق العمل وظروفها وعدد العمال المشتغلين فيها - أن يقوم على نفقته الخاصة، بتوفير كل أو بعض الخدمات التالية :

١ - توفير منتزهات وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل، ومكتبات ثقافية للعمال.

٢ - توفير مدارس لتعليم أولاد العمال، إذا لم يتوفر في المنطقة مدارس كافية.

٣ - إعداد برامج محو الأمية بين العمال.

وهناك خدمات أخرى، حملتها المادة (١٣٧)، وألزم بها النظام

صاحب العمل، وخصصنا لها مواقع مختلفة من هذا الكتاب، حسبما فرض علينا الشرح والتقسيم.

ومن جانب آخر، حرصت المادة (١٣٧) أيضاً، أن تلزم صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر، أن يهيىء لهم على نفقته الخاصة وسائل الراحة والترفيه المناسبة، حسب المواصفات التي يصدر بها قرار وزير العمل.

المبحث الرابع

حقوق للعامل والتزامات على صاحب العمل واردة في نصوص متفرقة

رغم أننا جمعنا حقوق العامل تجاه صاحب العمل، المتشابهة في الطبيعة والتي يجمعها خيط واحد يمكن انتظامها فيه، ولا تكاد تشذ عنه، وعرضنا لكل مجموعة من هذه الحقوق في إطار واحد، بيد أننا ـ مع ذلك ـ وعند استقراء نصوص نظام العمل والعمال، لاحظنا وجود العديد من الحقوق الأخرى للعامل التي ترتب التزامات على صاحب العمل، تحملها نصوص متفرقة هنا وهناك وتقع بين دفتي النظام.

ونبادر بالقول، أنها وإن كانت حقوق للعامل، إلا أنها أميل في طبيعتها أن تكون التزامات تقع على كاهل صاحب العمل بتدريب العمال (م٤٤)، والتزامه بتحرير عقد عمل مكتوب (م٧٧) والتزامه بضوابط النقل من السلك الشهري إلى سلك آخر دون موافقة العامل (٩٧) والتزامه بالامتناع عن تشغيل المراهقين والأحداث والنساء في أعمال خطرة (م١٦٠) وغيرها من الالتزامات التي سوف نعرض لها تباعاً.

أولاً : **حق العامل في التدريب، والتزام صاحب العمل به**

ألزمت المادة (٤٤) من النظام صاحب العمل، الذي يستخدم مائة عامل فأكثر، بأن يقوم بتدريب عماله السعوديين، بشرط أن لا تقل نسبة الذين يتلقون التدريب عن ٥٪ من مجموع عمال صاحب العمل، ويجري التدريب على الأعمال الفنية والمهنية والحرفية، التي يقتضيها العمل. وحسب برامج التدريب التي تعدها وزارة العمل.

وقد فوض النظام وزير العمل، في إصدار قرار منه، يحدد القواعد والشروط التي تتبع في التدريب، كما يبين القرار الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب، والبرامج الدراسية النظرية والعملية، ويوضح طريقة الأختبار والشهادات التي تمنح في هذا الشأن.

وإنفاداً لذلك، صدر قرار وزير العمل رقم ٤٥٢ وتاريخ ٢٥/ ١١/ ١٣٩٧هـ، الذي أناط بالإدارة العامة للتدريب بوزارة العمل، بتعيين مسؤول للتدريب، ويتحمل صاحب العمل كذلك نفقات التدريب في الداخل أو عند الابتعاث للخارج، فضلاً عن وجوب صرف أجر العامل كاملاً خلال فترة التدريب. فإذا ما تم للعامل تدريبه، يتعين على صاحب العمل منحه شهادة تفيد تدريبه، وتشمل نوع المهنة التي تم تدريبه عليها والمستوى الذي حصل عليه، كما تنص المادة (٥٠) من النظام عن إلزام أصحاب العمل بإعداد العمال السعوديين مهنياً وذلك للحلول محل غير السعوديين وذلك بتحسين مستواهم في الأعمال الفنية وعليه ومن بعد سجلاً يفيد في العمل السعوديين الذين أحلهم محل غير السعوديين وذلك حسب الشروط والقواعد والمدد التي يقررها وزير العمل.

ولا ريب، أن التدريب يحقق مصلحة للعامل وصاحب العمل على السواء، وبالتالي يحقق الإنماء والمصلحة القومية، حيث يسهم التدريب في اتساع آفاق العامل ومداركه، ووقوفه على أحدث التقنيات، الأمر

الذي ينعكس على مستوى أدائه في العمل، ويخدم المنشأة التي يعمل فيها من حيث نوع الأداء وكيفيته، كما يسهم في الإسراع في تحقيق سعودة العمالة وشمولها، وجعلها قنوات تخدم المصلحة القومية للدولة.

ثانياً: **الالتزام بتحرير عقد عمل مكتوب**

أوجب المنظم في المادة (٧٧) من النظام، كتابة عقد العمل باللغة العربية، بحيث يسهل إثبات علاقة العمل، والوقوف على شروط العقد بطريقة لا لبس فيها ولا غموض.

ويسري ذات الحكم بالنسبة للعقود مع الأجانب، حتى وإن لم يعرفوا العربية، فيمكن تحرير نسختين أحدهما عربي والأخرى باللغة أجنبية، وإن كانت النسخة العربية هي المعتمدة دوماً إعمالاً للمادة (١٦) من النظام « **اللغة العربية هي الواجبة الاستعمال بالنسبة لجميع المقررات والسجلات والإضبارات والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا النظام أو في أي قرار أو أمر صادر تطبيقاً لأحكامه، وكذا التعليمات والتعميمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي معتمداً دوماً** ».

وإذا كانت الكتابة شرط للإثبات، فإنها ليست شرط للانعقاد،

فحتى إن لم يحرر العقد كتابة، فيمكن للعامل إثبات علاقته التعاقدية مع صاحب العمل بكافة طرق الإثبات، كملفه الموجود في مقر العمل، أو خطاب إحالته للطبيب للكشف عليه، أو أوامر تكليفه بالعمل أو شهادة الشهود، فما الكتابة إلا إحدى هذه الطرق، ولكن إذا كان العقد مكتوباً، فلا يملك العامل إثبات خلاف ما جاء بالعقد، إلا بطريق الكتابة.

وتكمن الحكمة في جواز قيام العامل بإثبات العقد بكافة طرق الإثبات، في كون العامل هو الطرف الضعيف في العقد، الذي لا يملك وحده إلزام صاحب العمل بتحرير عقد العمل، وغالباً من يرجع التقاعس في تحرير العقد إلى صاحب العمل نفسه وليس العامل.

ومن جانب آخر، استثنت المادة (٧٧) من النظام عمال الدولة والمؤسسات العامة من وجوب تحرير عقد العمل كتابة، حيث يقوم قرار أو أمر تعيينهم الصادر من السلطة المتخصصة مقام العقد.

ثالثاً : **التزام صاحب العمل بإنشاء سجلات للعمال**

ألزمت المادة (١٠) من النظام، صاحب العمل أوالمدير المسؤول أن يحتفظ في مكان العمل بسجلات وكشوف، تتضمن الاسم الكامل لكل عامل، وجنسيته، وصناعته أو مهنته، وتاريخ ميلاده أو سنه، ومحل إقامته، وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته، وأجوره وتوابعها، وما يطرأ على وضعه من تعديلات، وما يوقع عليه من جزاءات، ومحاضر

التحقيق المتلعقة بها، وساعات العمل العادية والإضافية، وما يحصل عليه من أجازات، والمميزات العينية والنقدية التي يتقاضها، وتاريخ انتهاء الخدمة وأسبابها، والتعويضات التي حصل عليها بسبب ذلك. وغير ذلك من البيانات الضرورية المتعلقة بتنفيذ أحكام نظام العمل، وخاصة ما تعلق منها بعمل الأحداث والنساء وإصابات العمل وأمراض المهنة.

ويعد هذا الملف مرآة صادقة للعامل، من حيث إثبات علاقته بالعمل، والأجور، والتاريخ الوظيفي، والطبي، والسلوكي في آداء العمل، مما يعدد فوائد هذا السجل ومزاياه.

رابعاً : **التزام صاحب العمل بوضع لائحة داخلية**

حتى يتسنى للعامل وصاحب العمل على السواء، الوقوف على أحكام نظام العمل، والأوامر الصادرة في المنشأة، ودرأ لتكرار النص على ذلك في عقد العمل الخاص بكل عامل، وخاصة في المسائل التفصيلية منها، ولتحديد حقوق والتزامات العمال وصاحب العمل، بطريقة واضحة، وعامة للكافة.

ألزم النظام، وفي المادة التاسعة منه، صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً فأكثر، أن يضع في مكان ظاهر في المؤسسة (كمدخل العمل، أو صالته، أو مكان تغيير الملابس أو أماكن الراحة) لائحة

معتمدة من قبل وزارة العمل، لتنظيم العمل في المؤسسة، وقد يطلق على هذه اللائحة، لائحة تنظيم العمل، وقد يطلق عليها النظام الأساسي للعمل. ويجوز بطبيعة الحال لأصحاب الأعمال، الذي يستخدمون أقل من عشرين عاملاً، وضع مثل هذه اللائحة، إذا استشعروا فائدة وجدوى منها.

ويشترط لنفاذ هذه اللوائح أو أي تعديلات تطرأ عليها، اعتمادها من وزير العمل، وإعلانها للعمال في مكان ظاهر كما أسلفنا.

وتظل اللائحة، تحمل قوتها الملزمة من استنادها إلى النظام وفي حدوده واطاره، ويكون لها طابعاً لائحياً، حتى وإن لم يقبلها العامل أو لم يعلم بها، اكتفاءاً بما وضعه النظام من ضوابط خاصة باعتمادها وإعلانها.

خامساً: **التزام صاحب العمل بوضع لائحة جزاءات**

ألزمت المادة (١٢٥) من النظام، صاحب العمل في المؤسسات التي تستخدم عشرين عاملاً فأكثر، أن يضع لائحة بالجزاءات والمكافآت، وشروط توقيعها أو منحها، على أن يعلنه في مكان ظاهر كي يتسنى اطلاع كافة العاملين عليها، ويتعين لنفاذ هذه اللائحة، والتعديلات التي تطرأ عليها، اعتمادها من قبل وزير العمل، خلال شهرين من تاريخ تقديمها. فإذا انقضت مدة الشهرين، دون موافقة وزير العمل أو الاعتراض عليها، غدت اللائحة نافذة بقوة النظام.

وقد فوض النظام، وزير العمل، بأن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات والمكافآت تبعاً لطبيعة العمل، كي يسترشد بها أصحاب العمل في إعداد لوائح المؤسسات الخاصة بهم.

وإنفاذاً لذلك، صدر قرار وزير العمل رقم (١١٩) وتاريخ ٢١/ ٤/ ١٣٩٠هـ، في شأن اللائحة النموذجية للجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها للعمال. وإذا كانت المادة الثانية من اللائحة النموذجية، أكدت ما جاء في المادة (١٢٥) من النظام، بأن الالتزام بوضع لائحة للجزاءات والمكافآت يقع على عاتق صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً فأكثر، إلا أن ذلك لا يحول دون أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أقل من عشرين عاملاً، في وضع لائحة جزاءات لمؤسساته، وإن كان وضعهم لهذه اللائحة يرتب عليهم التزام بعدم توقيع جزاءات على مخالفات لم ترد في اللائحة، كما يقيدهم بحدود الجزاءات التي قررت في اللائحة.

وقد تضمن النص عدة ضوابط لإنفاذ اللائحة، وتوقيع الجزاءات على العمال، وتتمثل هذه الضوابط فيما يلي :

١ - يتعين اعتماد لائحة الجزاءات التي يعدها صاحب العمل، وزارة العمل، وتعتبر هذه اللائحة معتمدة، إذا انقضى على تقديمها لوزارة العمل مدة شهرين، ولم ترد الوزارة إيجاباً أو سلباً. كما يلزم وضعها في مكان ظاهر في العمل حتى يتسنى نفاذها.

٢ - لا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل عن مخالفة غير واردة في لائحة الجزاءات، فلا جريمة إلا بنص.

٣ - لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل، عن المخالفة الواحدة، غرامة تزيد قيمتها عن خمسة أيام من أجره.

٤ - لا يجوز إيقاف العامل تأديبياً وبدون أجر عن المخالفة الواحدة مدة تزيد عن خمسة أيام.

٥ - لا يجوز أن يوقع على العامل أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة.

٦ - لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل، وفاء الغرامات التي توقع عليه، ومهما تعددت المخالفات، أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد.

٧ - لا يجوز أن تزيد مدة إيقاف العامل عن العمل - مهما تعددت مخالفاته - عن خمسة أيام في الشهر.

سادساً: **التزام صاحب العمل بالتسوية بين العمال المتساوية في الظروف**

سبق أن عرضنا لالتزام صاحب العمل بالتسوية بين عماله في الأجور، حيث استخلصنا هذا الحكم، من نص المادة (٨) من النظام، التي تفرض على المقاول الذي يعهد له صاحب العمل الأصلي، بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها، أن يمنح (المقاول) لعماله كافة الحقوق

والمزايا التي يمنحها صاحب العمل الأصلي لعماله، ويرتب المسئولية التضامنية بين صاحب العمل الأصلي، والمقاول، على الوفاء بهذه الحقوق والمزايا.

وقلنا أن هذه التسوية ليست مطلقة، إنما يقيدها وجوب التماثل بين العمال في مؤهلاتهم وأقدمياتهم وخبرتهم، فضلاً عن طبيعة عملهم ومكانه وزمانه وديمومته. وليست التسوية في الأجر فحسب، بل أنها تمتد إلى ملحقاته، وكافة المزايا المقررة للعامل من مسكن ومأكل وملبس وغيرها.

سابعاً: **الالتزام بعدم نقل العامل من السلك الشهري إلى سلك آخر إلا بموافقته**

يحدد عقد العمل، العمل الذي يناط به العامل أدائه. والأمر كذلك، فإنه لا يجوز تكليف العامل بأداء عمل آخر دون رضاه. وإلا سمحنا بذلك بتعديل شروط العقد بالإدارة المنفردة لأحد المتعاقدين (صاحب العمل).

بيد أنه، قد يغيب عن العقد التحديد الدقيق للعمل، الأمر الذي يفسح مجالاً لصاحب الغمل في حرية الحركة وتعديل العمل وشروطه، لذلك حذرت المادة (٩٧) من النظام، على صاحب العمل تعديل مركز العامل ومعاملته، وذلك بنقل العامل ذي الأجر الشهري، إلى فئة عمال

المياومه أو العمال المعينين بالأجر الإسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابةً.

كما قيد هذا النقل أيضاً، بعدم جواز الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري، واعتبر الدرجة التي جرى تصنيفها العامل عليها، حقاً مكتسباً له، لا يجوز نقله إلى درجة أدنى.

وإذا كان النص، قد حظر نقل العامل من فئة الأجر الشهري إلى فئة أخرى إلا بموافقته الكتابية، فإن ذلك الحكم، ولنفس الحكمة يسري في النقل العكسي فلا يجوز نقل العامل الذي يعمل بالأجر الإسبوعي أو بالقطعة، إلى فئة العمال ذوي الأجر الشهري، إلا بموافقته المكتوبة.

كذلك، لا يجوز تكليف العامل بأداء عمل يختلف اختلاف جوهرياً عن العمل المتفق عليه إلا بموافقته الكتابية، فلا يجوز تيف رئيس الحسابات مثلاً، القيام بعمل رئيس الصيانة، إلا إذا أوجبت الضرورة ومقتضيات العمل وظروفه هذا الأمر، ومع ذلك، يظل هذا الوضع بصفة مؤقتة، حتى تعود الأمور إلى نصابها الصحيح، ويخضع تقدير هذه الضرورة وظروفها، لرقابة لجنة حسم الخلافات العمالية.

وإذا ترك العامل عمله، نتيجة نقله من سلك أو فئة إلى أخرى دون موافقته الكتابية، فإن تركه للعمل يعد مستنداً ـ وفقاً للمادة (٨٤) ـ من النظام ـ على أساس مشروع.

ثامناً : **الالتزام بعدم تشغيل الأحداث والمراهقين والنساء في أعمال خطرة**

عرفت المادة (٦/ ٣) من النظام، الحدث بأنه الشخص الذي لم يتم من العمر خمسة عشر عاماً، أما المراهق، فقد عرفته الفقرة (٢) من ذات المادة بأنه الشخص الذي تجاوز الخامسة ولم يتم الثامنة عشر.

وحظرت المادة (١٦٠) من النظام، على أصحاب العمل تشغيل الأحداث والمراهقين والنساء في الأعمال الخطرة، أو الصناعات الضارة كالآلات في حالة دورانها بالطاقة، والمناجم ومقالع الأحجار وما شابه ذلك. بحسبان أن أدائهم لمثل هذه الأعمال الخطرة، يشكل ضرراً بالغاً عليهم.

وقد فوض وزير العمل في إصدار قرار يحدد فيه المهن التي تعد ضارة بالصحة، أو من شأنها أن تعرض النساء والأحداث والمراهقين لأخطار معينة، مما يتعين تحريم عملهم فيها أو تقييده بشروط خاصة.

تاسعاً : **التزام صاحب العمل بمنح العامل بطاقة عمل**

ألزمت المادة (٩٥) من النظام، أصحاب العمل، الذين يستخدمون عشرة عمال فأكثر، أن يسلموا إلى كل عامل من عمالهم بطاقة عمل (خدمة)، ممهورة بتوقيع صاحب العمل أو وكيله، وعليها خاتم المؤسسة، ويدون بالبطاقة، اسم العامل وكنيته، ومهنته، تاريخ ميلاده، وجنسيته،

وتاريخ استخدامه، وأجوره وتوابعها، ويضاف إلى هذه البطاقة في نهاية خدمة العامل تاريخ تركه العمل ويجوز للوزير إصدار نماذج لهذه البطاقة، يلتزم أصحاب العمل باتباعها.

وإذا كان هذا الإجراء تنظيمياً، فإنه لا يخلو من الفائدة للعامل، خاصة بالنسبة للبيانات المتعلقة بتاريخ استخدامه وأجوره وتوابعها، كما لا يخلو من فائدة للغير الذين يجرون التعامل مع العامل.

عاشراً : **التزام صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل**

يلتزم صاحب العمل ـ حسبما تقرر المادة (٨٧) من النظام، بأن يؤدي إلى العامل مبلغ من المال عند انتهاء عقد العمل، يسمى مكافأة نهاية الخدمة، وتكمن الحكمة من تقرير هذه المكافأة تدبير مورد مالي للعامل، يعينه في مواجهة متطلبات الحياة، ويدرأ عنه شبح البطالة إلى أن يتمكن من الالتحاق بعمل آخر، إلا أنها لاتعد تعويضاً، ومن ثم، تثبت هذه المكافأة حتى في الحالات التي لم يصيب العامل ضرر من إنهاء العقد، كما لا يحول الحصول عليها دون العامل واستحقاقه للتعويض عن الضرر إذا كان لذلك مقتضى، وبالتالي فإنها تثبت للعامل حتى وإن لم يشوب إنهاء العقد خطأ.

وتستحق مكافأة نهاية الخدمة في كافة حالات انقضاء عقد العمل.
إلا أن هذه المكافأة تحجب عن العامل، في حالة إنهاء العقد أثناء فترة

الاختبار، وإنهاء العقد غير المحدد المدة بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، أو إنقضاء العقد المحدد المدة بإرادة صاحب العمل كذلك، إذا كان هذا الإنهاء أو الإنقضاء لسبب من الأسباب التي حددتها المادة (٨٣) من النظام، والتي سوف نعرض لها في موضع لاحق من هذا الكتاب. وفي غير هذه الحالات، يلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل مكافأة نهاية الخدمة. كما تستحق هذه المكافأة كذلك، إذا استقال العامل أو ترك الخدمة دون أن يتوفر لديه أحد الأسباب التي أوضحتها المادتين (٨٤)، (٨٧) من النظام.

وتجري التفرقة في استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة، بين عقود العمل المحددة المدة، وفيها لا يستحق العامل المستقيل مكافأة نهاية الخدمة، بحسبان أن العامل قد فسخ العقد عند استقالته بإرادته المنفردة، في غير الحالات التي أجاز له النظام فيها ذلك، والتي حددتها المادتين (٨٤)، (٨٧).

أما العقود غير المحددة المدة، والتي تنتهي بفسخها بسبب مبرر من أحد الطرفين، بعد اخطاره الطرف الثاني في العقد كتابة قبل فسخ العقد بثلاثين يوماً، فقد قضت المادة (٨٧) باستحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة متى كان الفسخ صادراً من صاحب العمل وألزمت صاحب العمل بأدائها. وتحتسب قيمة المكافأة على أساس نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية،

ويكون الأجر الأخير الذي تقاضاه العامل هو المرجع الأخير في تحديدها، ويحسب على أساس الأجر الفعلي، فيشمل ملحقاته من هبات وإعانات وعلاوات، ونسب أرباح العاملين، والمزايا العينية كالمسكن والمأكل، ولكن لا يشمل ساعات العمل الإضافي، كما يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة، وبنسبة ما قضاه منها.

وترجع الحالات التي يستحق فيها العامل مكافأة نهاية الخدمة في العقد الغير محدد المدة، إذا انقضى العقد وفق أحد أسباب الانقضاء التي حددتها المادة (٨٢) من النظام وهي عجز العامل كلياً أو وفاته، أو انقطاعه عن العمل مدة لا تقل عن تسعين يوماً متتالية، أو لمدة متفاوته لا يقل مجموعها عن مائة وعشرون يوماً خلال العام الواحد، أو لوفاة صاحب العمل، إذا كانت شخصيته محل اعتبار عند إبرام العقد، كما ينتهي العقد للقوة القاهرة التي لا دخل لأحد فيها كترحيل الأجنبي خارج البلاد، أو حالة تجنيد العامل عسكرياً وهو واجب وطني يفوق كل اعتبار، أو زواج العاملة أو إنجابها.

وتربط المادة (٨٨) من النظام، بين المدة التي قضاها العامل في العمل، واستحقاقه نسبة من مقدار قيمة المكافأة المقررة في المادة (٨٧). حيث يستحق العامل ثلث المكافأة، بعد خدمة لا تقل مدها عن سنتين متتالين ولا تزيد عن خمس سنوات، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة الخدمة عن خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، بينما يستحق كامل المكافأة إذا استقال بعد عشر سنوات، شريطة أن يخطر العامل

صاحب العمل كتابةً ـ وفي جميع الأحوال ـ برغبته في الاستقالة قبل تركه العمل بثلاثين يوماً .

وتحتسب المدة على أساس التقويم الهجري ، ما لم يتفق على خلاف ذلك ، كما تدخل في مدة الخدمة الأجازات التي حصل عليها العامل أيا كانت مسمياتها ، وكذا فترة الاختبار ، كذلك تعد مدة العمل متصلة حتى عند انتقال ملكية المؤسسة إلى مالك آخر أو جرى دمج مؤسستين .

حادي عشر : **التزام صاحب العمل بإخطار مكتب العمل**

تناثر في نظام العمل والعمال السعودي ـ وبصدد تنظيم موضوعاته ـ حالات عدة ألزم فيها النظام صاحب العمل بوجوب إخطار مكتب العمل ، في الحالات التالية :

١ - ألزمت المادة (١٨) صاحب العمل ، قبل بدء العمل في أي مؤسسة ، بإخطار مكتب العمل المختص كتابة ، باسم المؤسسة ، ونوعها ومركزها وعنوان مراسلاتها ، وطبيعة العمل الذي تمارسه ، والمحتمل ممارسته ، ونوع الطاقة المستعملة ، وعدد العمال المراد استخدامهم ، واسم المدير المسئول . وهي بيانات تيسر على مفتشي العمل مراقبة سير العمل وتنفيذ النظام .

٢ - حسبما تقتضي المادة (١٩) ، يلتزم صاحب العمل ، بإخطار مكتب العمل المختص كتابياً ـ في حالة تغيير شخص المدير المسؤول ـ باسم

المدير الجديد، وذلك خلال تولي الأخير عمله، وإذا لم يوجد شخص معين كمدير لعمله، فيفترض النظام، إن الشخص الذي يقوم فعلاً بأعمال المدير ـ أو صاحب العمل ـ يعتبر مديراً مسئولاً للمؤسسة.

٣ - توجب المادة (٤٢) من النظام، على صاحب العمل، بإبلاغ مكتب العمل المختص ـ بخطاب مسجل أو أية وسيلة تفيد الاستلام ـ بالوظائف والأعمال المستحدثة أيا كان نوعها، مع بيان كل منها، ومكانها، والأجر المخصص لها، والشروط الواجب توافرها لشغل هذه الوظيفة، والتاريخ المحدد لشغلها، وذلك في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ خلوها أو استحداثها.

٤ - يلتزم صاحب العمل ـ وفقاً للمادة (٤٣) من النظام ـ بأن يرسل إلى مكتب العمل المختص، سنوياً وخلال شهر ذي الحجة من كل عام، بياناً بعدد عماله، وأسمائهم، ووظائفهم وأجورهم، وسنهم، وجنسياتهم، ورقم رخص عملهم، وتاريخها، وكذا يرسل بياناً بالوظائف والأعمال الخالية والمستحدثة، وأنواعها، وأجرها، وما شغل منها، وأسباب عدم شغل الباقي منها خلال السنة السابقة لتاريخ هذا البيان. ويرسل صاحب العمل ـ كذلك ـ تقريراً عن حالة العمل، وظروفه وطبيعته، والنقص والزيادة المنتظرين في عدد الوظائف، وذلك خلال السنة التالية لتاريخ التقرير. وكلها بيانات تسهم في مكافحة البطالة، وسعودة الوظائف، وشغل الشاغر منها.

٥ - دعماً لرقابة مكتب العمل في الإشراف على الرعاية الصحية للعمال. يلتزم صاحب العمل - وإعمالاً للمادة (١٣٥) منه - بإبلاغ مكتب العمل المختص، عن اسم الطبيب الذي اختاره لعلاج العمال، فإذا ما استخدم لمعالجة أكثر من مائة عامل، فعليه إبلاغ المكتب بأسماء الأطباء والأخصائيين الذين اختارهم لمعالجة العمال، وبيان أسماء المستشفيات التي عينها لذلك، كما يخطر مكتب العمل، بالحد الأدنى لعيادة عماله بشرط ألا يقل ذلك عن ثلاث مرات أسبوعياً.

٦ - إنفاذاً لقرار مجلس الوزراء رقم ١٢٣٥/ ٩٧، يتعين على صاحب العمل، أن يخطر مكتب الإمارة التي يقع في دائرتها محل العمل، عن كل أجنبي ممن هم تحت كفالته، ويهرب من خدمته، وذلك خلال خمسة أيام من تاريخ هروبه.

ثاني عشر : **حق العامل في أن ينفذ صاحب العمل التزاماته بحسن نيه**

يسود تنفيذ الالتزامات التعاقدية، مبدأ هام وعام، ويقضي بوجوب تنفيذ هذه الالتزامات بحسن نيه.

وقد حملت نصوص نظام العمل السعودي، تطبيقات عديدة لهذا المبدأ، حيث ألزمت كل من صاحب العمل والعامل على السواء، بتنفيذ التزاماتهم التعاقدية بحسن نيه، كما يمكن استقراء تطبيقات لهذا المبدأ في

غير نصوص نظام العمل، ذلك أن تنفيذ الالتزامات بحسن نيه، هو التزام عام، لا يمكن أن ترد تطبيقاته على سبيل الحصر، حيث يمكن أن نجد صدى له في نظام أو آخر، كما يمكن الاستدلال عليه من الأعراف والعادات السائدة، أو يقدمه القانون الطبيعي وفطرة الإنسان، أو يأتي به أعمال الفكر السليم.

وعلى ذلك، تضمنت المواد من (٩١) إلى (٩٥) من نظام العمل والتي جاءت تحت عنوان واجبات صاحب العمل، تطبيقات لمبدأ حسن النية، ومن ذلك ما حملته المادة (٩١) من واجب صاحب العمل أن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم، وأن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها من النظام، بدون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت. وكذا واجب صاحب العمل، المستفاد من نص المادة (٩٣) من النظام، من أن يهيئ للعامل ظروف وإمكانيات تنفيذ التزاماته بالعمل دون معوقات.

كما يمكن تلمس هذا المبدأ، والقول بواجب صاحب العمل في عدم تكليف العامل بأعمال تفوق طاقاته وقدراته، والتزامه بإخطار العامل بمواطن الخطر في تشغل الآلات، أو استخدام الكيماويات، وواجبه في أن يسلم العامل كمامات تحول دون تسرب الغازات الضارة إلى جسم العامل. وغير ذلك من واجبات تنفيذ العقد والعمل بحسن نيه، والتي يهتدي إليها الفكر والعقل السليم.

الفصل الثالث

حقوق صاحب العمل

(التزامات العامل)

أسلفنا القول، بأن عقد العمل، يولد حقوقاً لكل طرف من أطرافه، والتزامات على عاتقه، بيد أن هذه الحقوق وتلك الالتزامات متداخله، فحقوق كل طرف هي التزامات على عاتق الطرف الآخر، والعكس صحيح، فإن التزامات كل طرف هي حقوق للطرف الآخر.

ومع ذلك، إذا كانت مقتضيات العرض والكتابه، قد فرضت علينا أن يأتي على النحو الذي اتبعناه، فإننا نبادر بالقول بأننا لم نتبنا تقسيماً جامداً من التقسيمات المعروفة في الأنظمة، ولم نتبع أيضاً التقسيم الذي تتابعت به عرض مواد نظام العمل والعمال، ولكننا سلكنا المنهج واتبعنا التقسيم الذي نراه ـ من جانبنا ـ أكثر يسرا، وأقرب فهماً من خلال نظرتنا للنص، وما إذا كان يحمل حقاً جلياً للعامل، أو حقاً واضحاً لصاحب العمل، وبالتالي يحمل التزاماً لا يقع على ذات الدرجة بالنسبة للطرف الآخر في عقد العمل.

ومن جانب آخر، حملت المواد (٩٦) إلى (٩٨) من النظام العمل، عنوان "**واجبات العمل**" والتي هي في ذاتها، حقوق صاحب العمل، وسوف نعرض عبر الصفحات القادمة، مضمون هذه الحقوق.

أولاً : حق صاحب العمل في أن ينفذ العامل التزاماته التعاقدية بحسن نيه

يسود تنفيذ الالتزامات التعاقدية مبدأ عام وهام، يقضي بوجوب تنفيذ الالتزامات بحسن نيه .

وقد أسلفنا القول بأن نصوص نظام العمل السعودي، حملت تطبيقات عديدة لهذا المبدأ، حيث ألزمت كل من العامل وصاحب العمل على السواء، بتنفيذ التزاماتهم التعاقدية، بحسن نيه . كما يمكن استقراء تطبيقات لهذا المبدأ في غير نصوص نظام العمل، ذلك أن تنفيذ الالتزامات بحسن نيه، هو التزام عام، لا يمكن أن ترد تطبيقاته تحت حصر، حيث، يمكن أن نجد صدى له في نظام أو آخر، كما يمكن الاستدلال عليه من الأعراف والعادات السائدة، أو يقدمه القانون الطبيعي وفطرة الإنسان، أو يأتي به أعمال الفكر السليم .

ومن تطبيقات هذا المبدأ ما أوجبته المادة (٩٦) على العامل، من التزام بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل، وأن يقدم كل عون ومساعدة في إنجاز العمل دون اشتراط أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة ومكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه، وألا يفشوا بالأسرار الفنية أو الصناعية للمواد التي ينتجوها، أو ساهموا في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وبصفة عامة، كافة الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل، والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة العمل .

كما يمكن استخلاص مبدأ حسن النيه من نص المادة (٩٨)، التي توجب على العامل استخدام الأساليب الوقائية في الإنتاج، والإدارة الحسنة للآلات.

كذلك، فإن أعمال الفكر، يقودنا إلى القول بأنه يتعين على العامل أثناء مرضه بمرض معد، أو يكشف عن هذا المرض الذي أصابه، وألا يقوم بإنتاج سلع غذائية ـ مثلاً ـ يؤثر مرضه في نقل الجراثيم إليها، كما يقود مبدأ حسن النيه، ألا يتباطأ العامل في الإنتاج دون مدعاة حتى يجري تشغيله عملاً إضافياً بأجر، أو لمجرد مرور الوقت وانقضائه كذلك، يتوجب على العامل عدم التمسك بحرفيات الأوامر الصادرة له، ويكون حسن التصرف بما يعود عليه بالنفع والمصلحة للمؤسسة، ودون أن يلحق ذلك ضرراً لأحد. ويتوجب على العامل أيضاً، عدم التدخين في مكان العمل إذا كان ذلك يلحق ضرراً بالمنتج، أو الآلات أو الغير.

ثانياً: **حق صاحب العمل في اطاعة العامل الأوامر**

تنص الفقرة (أ) من المادة (٩٦) من النظام، على أنه يجب على العمال «.. **أن ينجزوا العمل المطلوب منهم، بموجب عقد عملهم، تحت إشراف صاحب العمل وإدارته ووفق تعليماته، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد، أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في اطاعتها ما يعرض للخطر..**».

ومفاد هذا النص، أنه يلقي على العامل واجب إطاعة أوامر صاحب العمل وتعليماته، ولا يقتصر الأمر على إطاعة أوامر صاحب العمل وحده، إنما يمتد إلى وجود طاعة وكلائه وممثليه والمفوضين عنه، والمديرين المعتمدين ورؤسائه في العمل المكلفين بالإشراف عليه وفق التنظيمات الداخلية للمؤسسة.

بيد أن سلطة صاحب العمل وممثليه في إصدار الأوامر والتعليمات، التي يأتمر بها العامل، ليست سلطة مطلقة وواجبة التنفيذ الأعمى، إنما هي مقيدة بالقيود الثلاثة التي أوردها النص، والتي تكمن في الامتناع عن إطاعة أوامر صاحب العمل، إذا كانت الأوامر تخالف العقد ومقتضياته، أو كانت تخالف النظام والآداب العامة، كما في حالة صدور أوامر تشكل جرماً مثلاً، وأخيراً تكون هذه الأوامر غير واجبة الطاعة إذا كنت تحمل خطراً للعامل أو لغيره، سواء في النفس أو المال.

ثالثاً: حق صاحب العمل في أن يؤدي العامل العمل بنفسه

كذلك، يكمن أن نستخلص من مضمون نص المادة (٩٦/ أ) سالفة الإشارة، وبطريق غير مباشر، وجوب قيام العامل بتأدية العمل المكلف به بنفسه، ذلك أن شخصية العامل وقدرته وكفائته تكون ـ في العادة ـ محل اعتبار.

ومع ذلك، يجوز اتفاق صاحب العمل والعامل، على أن يعاون العامل في أداءه لعمله شخص آخر سواء من الخاضعين لإشراف صاحب

العمل أو من الغير الذين لا تربطهم علاقة بصاحب العمل. فإذا ما عاون العامل شخص من الغير لا يخضع لإشراف صاحب العمل، فلا تكون هناك علاقة تبعية، بين هذا الشخص الذي يعد من الغير وبين صاحب العمل، وبالتالي لا يستطيع أن يتذرع هذا الشخص بوجود علاقة بينه وبين صاحب العمل، ويطالبه بأجر أو تنفيذ الآثار الأخرى لعقد العمل.

رابعاً: **حق صاحب العمل في استعادة المواد الغير مستهلكه**

تقضي الفقرة (ب) من المادة ٩٦) من النظام، بالتزام العمال أن تعيد لصاحب العمل، المواد المسلمة لهم باعتبارها تدخل في عناصر الإنتاج، ولم يجر استهلاكها حيث جاوزت القدر المطلوب.

وهذا الالتزام يفرضه واجب الأمانة، ذلك أن هذه المواد سلمت للعامل - على سبيل الأمانة - لتحقيق العملية الإنتاجية، وقد يقوم صاحب العمل بتسليم العامل كميات أكثر وفرة حتى لا يتعطل الإنتاج، لذلك لا يستطيع العامل التذرع بمهراته الشخصية والفنية، في توفير بعض من هذ المواد، ويدعي أحقيته بها.

خامساً: **حق صاحب العمل في محافظة العامل على المعدات والآلات**

حسبما تقتضي الفقرة (ب) من المادة (٩٦)، يتعين على العامل أن يبذل الجهد في المحافظة على الآلات والمعدات الموجودة بالمنشأة

والموضوعة تحت إدارته وتصرفه. فلا يقوم بتشغيلها، التشغيل الذي يسئ إليها ويعجل باستهلاكها، ويقوم بصيانتها الصيانة الفنية السليمة التي تدخل في قدراته، وأن يخطر صاحب العمل - في موعد مناسب وحسبما يقتضي الحال - بحاجة هذه الآلات للصيانة التي تفوق قدراته.

سادساً: **حق صاحب العمل في التزام العمال بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل**

ألزمت الفقرة (ج) من المادة (٩٦)، العمال بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل، فلا يطلق العامل النابي من الألفاظ، ويكون قدوة في المسلك والمنهج، ولا يحرض العمال على تعطيل العمل، ولا يقيم تحزبات أو تكتلات أو فرقة بين زملائه.

سابعاً: **حق صاحب العمل في الرقابة على عدم جلب العامل مواد محرمة داخل العمل**

حظرت المادة (٩٤) من النظام، على العمال القيام بإدخال مادة محرمة شرعاً إلى مكان العمل، وخولت صاحب العمل ووكلائه وكافة الأشخاص الذين لهم سلطة على العمال، مراقبة ذلك. فإذا ما وجدت مثل هذه المواد في حيازة العامل أو ثبت تعاطيه لها، توقع عليه العقوبات الإدارية الرادعة، التي قد تصل - ووفقاً للمادة (٣٨) من النظام - لحد الفصل من الخدمة والحرمان من المكافأة والتعويض، دون إخلال بتطبيق العقوبات الشرعية.

ثامناً : **حق صاحب العمل في أن يقدم العامل كل عون في حالة الأخطار ودون أجر إضافي**

تطبيقاً لمبدأ حسن النية، ووفاءً من العامل لصاحب العمل، والمنشأة التي يعمل فيها، والتي أتاحت له مورد رزق حلال. أوجبت الفقرة (د) من المادة ٩٦) على العمال «**أن يقدموا كل عون ومساعدة، ودون أن يشترطوا لذلك أجراً إضافياً، في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه**».

تاسعاً : **حق صاحب العمل في خضوع العمال للفحوص الطبية**

حسبما تقتضي الفقرة (هـ) من المادة (٩٦)، يلتزم العمال بالإنصياع لطلبات صاحب العمل في إجراء الفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليهم قبل التحاقهم بالعمل، أو خلال عملهم، وذلك بغية الاستيثاق والتثبت من خلوهم من الأمراض المهنية، أو المعدية، أو السارية، أو الغير قابلة للشفاء. ولا يستطيع التذرع بأن هذه الكشوفات والفحوصات والتطعيم من صميم المسائل الشخصية المتعلقة بسلامة بدنه. ذلك أن انعكاسات الحالة الصحية والمرضية للعمال على سير العمل، أم غير خاف.

عاشراً : **حق صاحب العمل في عدم إفشاء العامل لأسرار العمل**

تنص الفقرة (و) من المادة (٩٦) من النظام على التزام بصاحب

العمل، قاصراً على إفشاء الأسرار أثناء قيام علاقة العمل حسبما جاء بالنص، فإنه يظل إفشاء الأسرار بعد انقضاء علاقة العمل، يشكل أضرار بصاحب العمل، لا يحميه نص النظام، إلا أنه يتعين على صاحب العمل، أن ينص في العقد على عدم جواز القيام العام بإفشاء أسرار عمله حتى بعد تركه لهذا العمل.

حادي عشر : **حق صاحب العمل فيما توصل إليه العامل من اختراع**

لا ريب أن للمخترع حقوق على ما توصل إليه من اختراع، شق منها أدبي ومعنوي يتمثل في نسبة الاختراع إليه، والشق الآخر مالي يتمثل في الحصول على عائدات مالية نتيجة استغلال هذا الاختراع.

وإذا كانت القاعدة العامة والأصل المستقر أن المخترع يملك وحده كلا الحقين الأدبي والمالي على السواء أيا كانت ظروف التوصل إلى هذا الاختراع، بيد أن نظام العمل والعمال، أورد استثناء خاص، لحالة معينة وظروف وشروط خاصة، على حق العمل بأن " يحفظوا الأسرار الفنية أو التجارية أو الصناعية للمواد التي ينتجوها، أو التي ساهموا في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وبصورة عامة جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل، والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل».

ويتأسس هذا النص على مبدأ حسن النيه، والأمانة التي تتطلبها سلوك العامل.

وتعد واقعة إفشاء الأسرار التي تحيق ضرراً بصاحب العمل، موجبة بمفردها، لفسخ العقد دون إخطار سابق، ودون حق في مكافأة أو تعويض. حتى وإن لم تستخدم هذه الأسرار التي جرى إفشاءها في مشروع منافس.

فلا يجوز للعامل مثلاً، إبلاغ أحد العملاء بحقيقة سعر البضاعة التي يشتريها، أو بالسعر الأدنى الذي بيعت به لعميل آخر، أو مصدر هذه البضاعة.

وبطبيعة الحال، حتى تنعت المعلومات بكونها أسرار تستحق الحماية، يتعين ألا تكون معلومة للكافة.

ومن جانب آخر، إذا كان حظر إفشاء الأسرار التي تضر العامل المالي بالنسبة للاختراع، فأثبت هذا الحق (المالي) لصاحب العمل وليس للعامل.

بصدور نظام براءات الاختراع بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/ ٣٨ وتاريخ ١٠/ ٦/ ١٤٠٩هـ، تم إلغاء المادة (٩٧) من نظام العمل والعمال التي كانت تنص على تنظيم نطاق حق العامل في ما قد يعرض فيه من اختراع جديد أثناء خدمة صاحب العمل وبينت علاقة صاحب العمل به وحقوق الطرفين قبل بعضهما البعض.

وباستـقـراء أحكام المادة (١٢) من نظام براءات الاخـتـراع المذكـور يتضح منها أنه رغم إلغاء المادة (٩٧) من نظام العمل إلا أن المادة (١٢) قد نظمت العلاقة بينها وبين صاحب العمل والعامل وأوضحت حدود الطرفين.

وعلى أن المادة (١٢) نصت على أن تكون ملكية البراءة لصاحب العمل متى كان الاختراع ناتجاً عن تنفيذ عقد، أو التزام مضمونه إفراغ الجهد في الابتكار، أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى الاختراع إلا نتيجة استخدام الإمكانيات، أو الوسائل أو البيانات التي اتاحها له العمل.

ولا يخل حكم الفقرة السابقة بحق العامل في الحصول على مكافأة خاصة يتم الاتفاق عليها رضاء بين الطرفين أو تقديرها من قبل اللجنة في ضوء الظروف المختلفة لعقد العمل والأهمية الاقتصادية للاختراع، ويقع باطلا أي اتفاق خاص يحرم العامل من هذا الحق، وتطبق الأحكام السابقة بالنسبة للعاملين في الجهات الحكومية. ويعتبر الطلب المقدم من العامل المخترع للحصول على براءة خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة كأنه تم أثناء الخدمة.

ثاني عشر : **حق صاحب العمل في أن يستخدم العامل الوسائل الوقائية**

حفاظاً على صحة العامل ووقايته من الإصابات والأمراض، التي تؤثر ودون ريب في انتظام العمل، وزيادة إنتاجيته، وتحول دون نقل الجراثيم والميكروبات إلى المنتجات خاصة التي يتناولها العملاء. منحت المادة (٩٨) من النظام صاحب العمل الحق في توقيع الجزاءات على العامل الذي لا يستخدم الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية، أو لا يحافظ عليها أو يصونها، أو يخالف التعليمات التي سنت للمحافظة على صحته ووقايته من الأمراض.

كما حظرت على العامل ارتكاب أي فعل أو تقصير، يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات إذا أساء استعمال أو تعطيل الوسائل المعدة لحماية صحة العمال المشتغلين معه وسلامته.

ومن جانب آخر، إذا كان هذا الحق يندرج تحت المضمون الواسع لحق صاحب العمل في إطاعة العامل لتعليماته، والائتمار بأوامره، وتجنب نواهيه، إلا أن النظام ابتغى أن يفرد لهذا الموضوع نصاً خاصاً لما له من أهمية في العملية الإنتاجية، ويحقق مصلحة العامل وصاحب العمل على السواء.

الفصل الرابع

انقضاء رابطة العمل

تتعدد الأسباب التي تقود انقضاء رابطة أو عقد العمل ، المبرم بين صاحب العمل والعامل . وبعض أسباب الانقضاء إرادية ، سواء تمت بإرادة كل من طرفي الرابطة ، أو عادت لإرادة واحد منهما . ويقدم " التقايل " باستقالة العامل وقبول صاحب العمل استقالته ، أحد صور انقضاء رابطة العمل بإرادة طرفي الرباطة قبل انتهاء مدة العقد ، كما يشكل انقضاء العقد بانتهاء مدته ، صورة أخرى من صور انتهاء العقد بإرادة الطرفين .

كذلك ، فإن إنهاء عقد العمل غير المحددة المدة ، وفسخ العقد المحدد المدة قبل الأجل المضروب له ، يشكلان صورتان متميزتان لانقضاء رابطة العمل ، بإرادة أحد طرفي العقد .

وإذا كانت هذه الصور والنماذج المتقدمة ، يشكل كل منها إطاراً أو منهجاً إرادياً لانتهاء عقد العمل . فإن هناك أيضاً أسباب غير إرادية تقود إلى انقضاء رابطة العمل ، دون أن يكون لإرادة الطرفين دخل فيها ، ويعد إنفساخ عقد العمل لإستحالة التنفيذ ، نموذجاً يساق كمثال في هذا المجال .

وبوجه عام ، فإن انقضاء رابطة العمل بإرادة طرفي العقد ، وانقضاء الرابطة لسبب لا دخل لإرادة الطرفين فيه ، لا يرتبان مسئولية على أي من طرفي الرابطة ، أما إذا ارتبط إستحالة التنفيذ بخطأ من الطرف الذي أنهى

الرابطة، أو لم يراع الطرف الذي أنهى الرابطة الشروط الواردة في النظام من حيث مهل التنبيه أو السبب المشروع، عند فسخ العقد أو إنهائه، فتنجم المسئولية على الطرف المنهي لرابطة العمل.

ويمكن القول بوجه عام ـ أيضاً ـ أنه إذا ما إنقضت رابطة العمل، فإنها ترتب أثرين هامين، يتعلق الأول بحق العامل في مكافأة نهاية الخدمة، إذا كان لها مقتضى، ولم تكن الاستقالة لسبب غير مشروع، ويكمن الأثر الجوهري الثاني، في حق العامل في إعادته إلى الجهة التي استقدم منها على نفقة صاحب العمل. فضلاً عن الآثار الأخرى المتعلقة بحق العامل في الأجر حتى تاريخ انقضاء رابطة العمل، وحقه في بدله مهلة التنبيه إذا أغفلها صاحب العمل، وحقه في الحصول على شهادة بمدة خدمته.

وسوف نعرض عبر الصفحات المتتالية، لهذه الموضوعات جلها، التي نقف لها المباحث التالية:

المبحث الأول : التقايل كسبب لإنقضاء رابطة العمل

المبحث الثاني : انتهاء مدة العقد كسبب لانقضاء رابطة العمل

المبحث الثالث : فسخ العقد كسبب لانقضاء رابطة العمل

المبحث الرابع : استحالة التنفيذ كسبب لانفساخ رابطة العمل

المبحث الأول

التقايل كسبب لانقضاء رابطة العمل

تنقضي رابطة العمل، باستقالة العامل من العمل، وقبول صاحب العمل لها، حيث تتحد إرادة الطرفين على إنهاء عقد العمل، ويطلق على هذا السبب من أسباب الانقضاء "التقايل".

وإذا ما قدم العامل، استقالته إلى صاحب العمل، ووافق عليها صاحب العمل من حيث المبدأ، بيد أن الأخير طلب من العامل أن يظل مستمراً في العمل، حتى يتسنى تدبير عامل بديل خلال فترة معينة، وفي هذه الحالة، قد يفسر البعض أن العقد الأول قد انقضى بقبول صاحب العمل للاستقالة، ونكون خلال المدة التى طلبها صاحب العمل من العامل إمهاله فيها حتى تدبير عامل بديل، بصدد عقد عمل جديد بذات شروط العقد السابق، ومحدد المدة، وينتهي بانتهاء المهلة. بيد أننا نرى أن عقد العمل الأول يظل سارياً حتى نهاية أجل المهلة التي طلبها صاحب العمل، حيث إلتقت إرادة الطرفين على إنهاء العقد والتقايل في موعد معين. ولا مدعاة لسفسطة الفقه، والقول بأننا بصدد عقد جديد، لا يفيد من الناحية العملية، وإن كان يحمل مضار للعامل من حيث مدة الخدمة لدى صاحب العمل، وما يستتبعه من أثر على مكافأة نهاية الخدمة، فضلاً عن بعض الحقوق التي تثبت للعامل بعد مرور فترة من العقد.

ومن جانب آخر، يثور التساؤل في حالة تقديم العامل استقالته إلى صاحب العمل، مع استمراره في أداء عمله، ولم يعلن صاحب العمل في عن موقفه إزاء هذه الاستقالة سواء بالقبول أو الرفض، وما إذا كان

ذلك يعني العدول عن الاستقالة من عدمه، بحيث إذا رغب في انتهاء العقد مرة أخرى عليه تقديم استقالة جديدة، أم تظل الاستقالة السابقة سارية إلى أن يعلن صاحب العمل موقفه ؟. لم يقدم النظام إجابة على هذا التساؤل، والراجح أن هذه المسألة تتعلق بنية الأطراف، وهي النية التي يستخلصها القاضي من ظروف وملابسات موقف الأطراف، وله أن يستهدي في ذلك، بالمدة التي إنقضت على تقديم الاستقالة من حيث الطول أو القصر.

المبحث الثاني

انتهاء مدة العقد
كسبب لانقضاء رابطة العمل

أحد تقسيمات عقود العمل - التقليدية - إلى عقود محددة المدة، وأخرى غير محددة. وتبرز أهمية هذا التقسيم، بوجه خاص، في الموضوع الذي نحن بصدد تناوله، وما يفرضه هذا التقسيم من قيود وضوابط في شأن إنهاء العقد، وكذا فيما يتعلق باستقالة العامل وأثرها في أحقيته لمكافأة نهاية الخدمة.

وتنقضي رابطة العمل بشكل طبيعي في العقود المحددة المدة، وذلك ببلوغ الأجل المضروب لانتهاء العقد. وقد تتحدد مدة العقد بتاريخ معين إذا بلغه إنقضى العقد، كما قد تتحدد بمدة معينة من وحدات الزمن، كسنة، أو شهر، أو يوم، وأيضاً يمكن أن تتحدد بظروف معينة كموسم الحج أو عمرة رمضان، أو موسم الصيف والإقبال على المشروبات المثلجة، أو موسم دخول المدارس، أو غيرها. كذلك، يعد العقد محدد المدة إذا أبرم لتنفيذ عمل معين ينتهي بإنتهائه.

وفي حالة إبرام العقد، واشتراط مدتين في، إحداهما دنيا والآخر قصوى، كأن ينص على أن مدة العقد من سنتين إلى ثلاث سنوات، فإن هذا العقد يعد محدد المدة على أساس المدة الدنيا وهي سنتان. ومن جانب آخر، إذا تحدد مدة العقد ببلوغ العامل سن الستين، فلا يعني ذلك، أننا بصدد عقد محدد المدة، بل يعتبر عقد غير محدد المدة، يظل يتمتع فيه صاحب العمل بإنهاء العقد بإرادته المنفردة في إطار الشروط

والقيود التي فرضها النظام في هذا الشأن .

وإذا ما إنتهت مدة العقد، في العقود المحددة المدة، فهو انقضاء غير مبتسر لرابطة العمل، يثبت معه حقوق العامل في مكافأة نهاية الخدمة، وكافة آثار انتهاء عقد العمل. أما إذا انتهت مدة العقد واستمر العامل في أداء عمله، وسكت صاحب العمل في ذلك، فإن العقد يعتبر قد تجدد لمدة غير محددة .

وهكذا تنص المادة (٧٢) من النظام على أنه «**ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر الطرفان بعد ذلك في تنفيذه اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة** ».

المبحث الثالث

فسخ العقد

كسبب لانقضاء رابطة العمل

سمح النظام، لكل من صاحب العمل والعامل، على حده، وبإرادته المنفردة، بفسخ عقد العمل، بيد أنه لم يطلق إرادة كل منهما في الفسخ، بل حدد الحالات التي يجوز لكل منهما فسخ العقد، فحملت المادة (٨٣) من النظام الأسباب التي يجوز معها لصاحب العمل فسخ العقد، وأوضحت المادة (٨٤) من النظام الحالات التي تخول العامل هذا الفسخ. وبذلك يقتصر دور القضاء على رقابة مدى توافر هذه الأسباب التي قادت للفسخ.

ويلاحظ أنه لا يجوز الفسخ في العقود المحددة المدة، إلا للأسباب التي حصرتها المادتان (٨٣)، (٨٤)، علماً بأن الفسخ بمعناه الدقيق يعتبر سبب عارض وعام لإنهاء عقد العمل ويقع جزاء إخلال أحد المقاعدين حسبما التزماته العقدية والنظامية. وعلى ذلك يجوز لكل من الطرفين في العقد المحدد المدة فسخ العقد قبل نهاية مدته دون مسئولية تلحق في حالة إخلال المتعاقد الآخر بالتزامه. بينما يجوز فسخ العقد غير المحدد المدة - حسبما تقضي المادة (٧٣) -، في غير الحالات المنصوص عليها في هاتين المادتين، غاية الأمر أن رقابة القضاء - في غير الحالات المنصوص عليها - تمتد للتثبت من صحة السبب الذي قاد للفسخ وكفايته ومشروعيته باعتباره موجباً له، مع مراعاة مهلة التنبيه.

أولاً : فسخ العقد غير المحدد المدة، خلافاً للأسباب الواردة في المادتين (٨٣)، (٨٤)

تنص المادة (٧٣) من النظام على أنه «إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لكل من الطرفين فسخه بناء على سبب مشروع، بعد إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين. فإذا لم يراع الطرف الذي فسخ العقد المدة المنصوص عليها، فإنه يكون ملزماً بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو المتبقي منها.

ويتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض، وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالإسبوع أو باليوم أو بالساعة. أما بالنسبة للعمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة، فيكون التقدير على أساس متوسط ما تناوله العامل من أيام العمل الفعلية في الأشهر الثلاثة الأخيرة..».

ومفاد هذا النص ما يلي :

(أ) يجيز هذا النص لصاحب العمل أو العامل على السواء، فسخ العقد غير المحدد المدة، الذي لم يتحدد أجلاً مضروباً لنهايته صراحة أو ضمناً.

(ب) يشترط تأسيس الفسخ على سبب مشروع، فإن غاب هذا السبب المشروع فإنه يحق للطرف المضرور المطالبة بالتعويض، الذي تقدره اللجنة المختصة، على أن تراعى فيه ـ حسبما قضت المادة (٧٤) من النظام ـ ما تحقق من أضرار مادية وأدبية، سواء حالة أو محتملة، كما يدخل في هذا التقدير بالنسبة للعامل وباعتباره فصلاً تعسفياً، نوع العمل، ومدة الخدمة، وسن العامل، ومقدار ما كان يتقاضاه من أجر، والأعباء العائلية الملقاة على عاتقه، ومدى نقص دخله من عمله الجديد عن دخله من عمله القديم، ومدى التعسف في قرار الفصل، ومدى تأثير هذا القرار على سمعة العامل، وغير ذلك من الظروف والملابسات، وفقاً لما تقضي به قواعد العدالة والعرف الجاري. ويراقب القضاء تقدير هذا السبب المشروع، ويقع عبء إثبات وجود السبب المشروع الذي برر الفصل على عاتق من قام بفسخ العقد بإرادته المنفردة.

(جـ) على الطرف طالب الفسخ أن يوجه إخطاراً مكتوباً ومسبقاً للطرف الآخر، وذلك قبل الموعد المحدد للفسخ وانقضاء رابطة العمل، بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين. وإن لم يراع الطرف الذي قام بالفسخ تلك المدد كاملة أو انتقص منها، فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر، تعويضاً يعادل أجر العامل الأخير، عن مدة الإخطار أو المنتقص

منها. كما يتعين أن تكون عبارات الإخطار واضحة الدلالة في فسخ العقد، ولا يحتمل تفسير، أو تأويل، حتى يتدبر الطرف الموجه إليه الإخطار أموره، ولا يباغت بفسخ العقد. حيث يتيح الإخطار للعامل البحث عن عمل آخر يرتزق منه، كما يمنح الإخطار الموجه لصاحب العمل فرصة لتدبير عامل بديل حتى لا يتوقف أو يتأثر العمل، ويظل شرط الإخطار المسبق ومهلته قائماً، حتى وإن كان سبب الفصل مشروعاً.

بيد أن هناك من الحالات التي لا يلزم فيها الإخطار المسبق، ومنها فسخ العقد خلال فترة الاختيار، واستقالة المرأة العاملة عند زواجها وإنجابها للأولاد، وحالة القوة القاهرة، والحالات المنصوص عليها في المادة (٨٣) التي تجيز لصاحب العمل فسخ العقد دون إخطار أو تعويض، والحالات الواردة في المادة (٨٤) التي تتيح للعامل فسخ العقد دون أن يكلف بالإخطار المسبق.

(د) تقدر التعويضات على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل، إذا كان يحصل على أجره بالشهر أو بالإسبوع أو باليوم أو بالساعة، أما العامل الذي يتحدد أجره بالقطعة، فيجري تقدير التعويض على أساس متوسط ما حصل عليه العامل من أيام العمل الفعلية خلال الثلاثة أشهر الأخيرة.

ثانيا : **الحالات التي تجيز لصاحب العمل فسخ العقد دون إخطار أو تعويض أو مكافأة**

خولت المادة (٨٣) من النظام، صاحب العمل، في فسخ العقد وفصل العامل، دون أن تفرض عليه إخطار العامل إخطار كتابياً مسبقاً، ودون أن تتيح مهلة للإخطار، كما يتم هذا الفسخ دون مكافأة أو تعويض للعمل. واعتبرت أن الحالات التي أوردتها في النص على سبيل الحصر، موجبة بذاتها لفسخ العقد، دون مسئولية على صاحب العمل، وهي إن توافر إحداها يعد سبباً مشروع للفصل، لا يخضع لرقابة القضاء من حيث تقدير مشروعيته، وإن كان يخضع له لتحديد مدى توافر وقيام وهذا السبب المدرج ضمن الأسباب المحددة في المادة (٨٣). ومن ثم، اتاحت هذه المادة للعامل فرصة للدفاع عن نفسه، وإبداء أسباب معارضته للفسخ، وإثبات دفعه بعدم توافر أحد هذه الأسباب في حقه.

والحالات التي أوردتها وحصرتها المادة (٨٣) تكمن فيما يلي:

الحالة الأولى : اعتداء العامل على صاحب العمل، أو أحد رؤسائه أثناء العمل وبسببه

ويشترط لإعمال الفقرة الأولى من المادة (٨٣) التي تحمل هذا الحكم:

(أ) أن يتم الاعتداء أثناء العمل، أو بسببه. فينفذ هذا الحكم إذا وقع

الاعتداء أثناء العمل حتى وإن لم يكن بسببه، كما يسري كذلك إذا وقع الاعتداء بسبب العمل وإن لم يحدث أثنائه.

(ب) أن يقع الاعتداء على صاحب العمل، أو أحد رؤساء العامل. ولا يشترط أن يكون من وقع عليه الاعتداء هو الرئيس المباشر للعامل، إنما يكفي أن يقع الاعتداء على أي من الرؤساء في المنشأة.

(جـ) لا يشترط أن يكون مادياً، إنما يكفي أن يكون الاعتداء معنوياً بالقول أو الإشارة التي تفيد الإهانة.

(د) لا يشترط أن يشكل الاعتداء جرماً جنائياً. فيكتفي أن تتكامل بشأنه الشروط المتقدمة، وإن لم تتكامل أركان الجريمة الجنائية.

الحالة الثانية : عدم أداء العامل التزاماته الجوهرية

فإن كان النظام قد فرض على العامل التزامات جوهرية، كأداء العمل بحسن نيه، والإئتمار بأوامر صاحب العمل، وقيامه بعمله بنفسه، وحظر حصوله على سمسرة عن المبيعات، والانتظام في أداء العمل، وعدم إفضاء الأسرار، أو منافسة صاحب العمل، والمحافظة على الآلات والمعدات، وتحريضه العمال على الامتناع عن العمل أو تخفيض الإنتاج، وغيرها من الالتزامات الجوهرية التي يفرضها النظام على العامل. فإن الفقرة الثانية من هذه المادة، التي أتاحت لصاحب العمل فسخ العقد، عند عدم أداء العامل التزاماته الجوهرية، أضافت إلى

هذه الالتزامات التي تجيز فسخ العقد، عدم إطاعة العامل الأوامر المشروعة الصادرة له، وعدم مراعاته عمداً التعليمات المعلن عنها في مكان ظاهر والصادرة من صاحب العمل، والخاصة بسلامة العمل والعمال، رغم إنذاره كتابة في ذلك.

الحالة الثالثة : إذا سلك العامل مسلكا سيئاً أو قام بعمل مخلا بالشرف أو الأمانة

تخول الفقرة الثالثة من المادة (٨٣)، صاحب العمل فسخ عقد العمل، إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكب عملاً مخلاً بالشرف والأمانة لما يشكل ذلك من تجاهل العامل لمبادئ الشرع وقيم المجتمع، ولم يشترط النص أن يكون هذا السلوك أو العمل، مرتبط بعمله أو غير مرتبط به، ذلك أن هذا السلوك السيء يكون منهجاً للعامل يؤثر - دون ريب - وبشكل أو بآخر على العمل. ذلك أن حسن السير والسلوك شرط متطلب سواء عند إبرام عقد العمل، أو عبر تنفيذه.

ويعد العمل الذي يأتيه العامل مخلاً بالشرف أو الأمانة، إذا ثبت ارتكابه لجريمة خلقية أو ارتكابه لجريمة السرقة أو النصب أو خيانة الأمانة، بيد أن مخالفات المرور لا تعد من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة.

ودرأ لأخذ العامل بالشبهات، تطلب النص ثبوت الجرم في حق العامل، ويعد الجرم ثابتاً في حقه، حتى وإن صدر الحكم بوقف تنفيذ العقوبة.

الحالة الرابعة : ارتكاب العامل خطأ عمدياً بقصد إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل

وقد نصت على هذا الحكم، الفقرة الرابعة من المادة (٨٣) بقولها «**إذا وقع من العامل عمداً، أي فعل أو تقصير، يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث، خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه**».

ومفاد هذا النص أن يشترط لإعمال الحكم الذي جاء به، توافر الشروط الآتية :

(أ) أن يتوافر الركن العمدي في الإضرار بصاحب العمل، سواء أكان الفعل العمدي إيجابي (بإتلاف الآلات مثلاً) أو سلبياً (نتيجة تقصيره العمدي في تشحيم المعدات الميكانيكية على سبيل المثال). أما إذا كان خطأ العامل غير مقصود وبحسن نيه، فلا يمتد حكم هذا النص على خطأ العامل غير العمدي.

(ب) أن يقصد العامل من فعله أو تقصيره إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، ولا يشترط تحقق هذه الخسارة المادية فعلاً، إنما يكفي أن يكون من شأن هذا الفعل إلحاق هذه الخسارة، حتى وإن لم تتحقق.

(جـ) يشترط إبلاغ صاحب العمل، الجهات المختصة بالحادث، وذلك

خلال أربعة وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه. فإذا كان الفعل يشكل جرماً جنائياً جرى إبلاغ أقسام الشرطة الواجب للتثبت من صحة الواقعة.

وفي هذه الحالة يستطيع صاحب العمل إذا ما تضرر العامل من قرار الفسخ وتقدم بشكواه إلى مكتب العمل أن يقدم الدليل على ثبوت الواقعة المبرره للفسخ.

الحالة الخامسة: لجوء العامل إلى التزوير للحصول على العمل

وإذا كان التزوير يعد من الجرائم المخلة بالشرف، مما يسري عليها حكم الفقرة الثالثة من المادة (٨٣)، والتي تجيز لصاحب العمل فسخ العقد. إلا أن المنظم ارتأى أن يفرد للتزوير نصاً خاصاً حملته الفقرة الخامسة، من ذات المادة. وعلى ذلك، إذا قام العامل بتزوير أحد المحررات التي يستند إليها في حصوله على العمل، سواء وقع هذا التزوير في محرر رسمي أو عرفي، بأن قام بتزوير مؤهله الدراسي، أو الشهادة التي تثبت خبراته، أو شهادة حسن سيرة وسلوكه، أو شهادة ميلاده، أو أية أوراق أخرى يتطلبها العمل، كان لصاحب العمل الحق في فسخ العقد، دون إنذار أو مكافأة أو تعويض، ودون إخلال بتوقيع الجزاء الجنائي.

الحالة السادسة : إذا كان العامل في فترة الاختبار

تقررت فترة اختبار العامل، حتى يتاح لصاحب العمل فترة كافية للوقوف على قدرة العامل في أداء ما قد يسند إليه من أعمال، كما تتيح - من جانب آخر - للعامل التعرف على طبيعة العمل الجديد. ويعد عقد العمل تحت الاختبار عقد عمل بالمفهوم الدقيق، وإن كان عقد غير بات، إنما هو معلق على شرط فاسخ، وبانقضاء الحد الأقصى لمدة الاختبار وهي ثلاثة أشهر للعمال الشهرين، وشهر واحد لمن عداهم، يصبح العقد بات، ولا يحق لأي من الطرفين فسخه بإرادته المنفردة، ألا يتوافر أحد الحالات المنصوص عليها في المادتين (٨٣)، (٨٤)، ذلك فضلاً عن أحقية أن من الطرفين في فسخ العقد وفق أحكام المادة (٧٣) من النظام، في فسخ العقد غير المحدد المدة بسبب مشروع. أما خلال فترة الاختبار، فيجوز لصاحب العمل فسخ العقد، دون تنبيه للعامل أو منحه مكافأة أو تعويض.

الحالة السابعة : إذا تغيب العامل دون سبب مشروع

أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متوالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل، بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.

ولما كان غياب العامل يؤثر في سير العمل، فقد حملت الفقرة

السابعة من المادة (٨٣)، حكماً يجيز لصاحب العمل، فصل العامل دون مكافأة أو تعويض، إذا تغيب عن العمل أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة حتى وإن كان هذا الغياب متقطعاً، أو أكثر من عشرة أيام إذا كان هذا الغياب متصلاً. وينتقص من هذه المدة أيام الراحة الإسبوعية والأجازات الرسمية، حيث العبرة بمدة الانقطاع الفعلي، وإذا تخلل مدة الانقطاع، أيام غياب بمبرر مشروع، فلا نكون بصدد انقطاع متواصل إنما تأخذ حكم الغياب المتقطع، الذي يجيزه النظام للعامل بحد أقصى عشرين يوماً في السنة دون أن يتعرض لفسخ العقد.

ويشترط لفسخ العقد، ألا يكون الغياب أو الانقطاع بسبب مشروع يبرره، ومن الأسباب المشروعة للغياب، استئذان العامل من صاحب العمل، أو مرض العامل الثابت بشهادة طبية صادرة عن الطبيب المعتمد، أو توقيف العامل في أحد أقسام الشرطة. أما إذا ادعى العامل بأن غيابه لعدم وجود عمل مطلوب منه أدائه، أو أن لديه من الأجازات الاعتيادية التي تسمح باحتساب هذه الأيام أجازات، دون أن يتبع الاجراءات النظامية في الحصول عليها، فلا يعد ذلك سبباً مشروعاً للغياب أو الانقطاع.

وتشترط الفقرة السابعة، أيضاً، أن يقوم صاحب العمل بإخطار العامل كتابة، بعد غيابه عشرة أيام في حالة الغياب المتقطع، وبعد غيابه خمسة أيام في حالة الغياب المتصل، وهو إخطار يتيح للعامل تدبر موقفه

وتعديل مسلكه. ويتعين بطبيعة الحال، أن يكون هذا الإخطار واضح الدلالة مبيناً فيه أيام الغياب، والتنبيه على العامل بأن استنفاده مدد الغياب أو الانقطاع سوف يقود إلى فسخ العقد، دون مهلة تنبيه أو مكافأة أو تعويض.

الحالة الثامنة : إذا ثبت أن العامل غادر المستشفى، أو أي مكان أعد لعلاجه بدون إذن المشرف على علاجه

وذلك أن الأمر لا يخرج عن أحد احتمالين، فإما أن يكون مريضاً فعلاً، وهنا يتعين بقائه في دار العلاج حتى شفائه ولا يغادره دون إذن من المشرف على هذا العلاج، وإما أن يكون متمارضاً وليس مريض فعلاً، فإن مسلكه هذا لا يتفق مع ما يجب أن يتسم به سلوك العامل.

الحالة التاسعة : إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه

وهو الحكم الذي أوردته الفقرة التاسعة، من المادة (٨٣)، والتي تعرضنا لها بصدد تناولنا لموضوع التزامات العامل.

ثالثاً : الحالات التي تجيز للعامل فسخ العقد بإرادته المنفردة

أجازت المادة (٨٤) من النظام، للعامل الحق في ترك العمل وفسخ العقد بإرادته المنفردة، في الحالات التي أوردتها حصراً تلك المادة، ودون أي التزام من العامل بسبق إخطار صاحب العمل، مع احتفاظ العامل بحقه في مكافأة نهاية الخدمة، والتعويض عما أصابه من ضرر من جراء صاحب العمل، مثلما يجري في الحالات التي أجيز فيها لصاحب العمل فسخ العقد. ويثبت حق العامل في الفسخ وإنهاء رابطة العمل قبل نهاية الأجل المضروب لها، سواء أكان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة.

أما الحالات الست التي أوردتها المادة (٨٤)، والتي حملتها فقراتها الست المتتالية، فهي كما يلي:

الحالة الأولى : عدم أداء صاحب العمل التزاماته قبل العامل

حسبما نصت الفقرة الأولى من المادة (٨٤)، إذا لم يقم صاحب العمل بأداء التزاماته إزاء العامل، فإنه يجوز للعامل فسخ العقد، دون إخطار مسبق مع عدم الإخلال بحقه في مكافأة مدة الخدمة والتعويض عما لحقه من ضرر.

وإن كنا قد أسلفنا وحددنا حقوق العامل في عقد العمل، والتي هي في ذات الوقت التزامات صاحب العمل، فإنه يمكننا القول بأنه يجوز للعامل فسخ العقد، عند عدم أداء صاحب العمل أجره المستحق في

الموعد والمكان المقرر، وإن لم يلتزم صاحب العمل بالحد الأدنى للأجور، أو لم يراعي المساواة في الأجور، أو تجاوز نسب الحسم المقررة نظاماً، أو امتنع عن منح العامل إجازته السنوية، أو لم يمنح العامل أجر ساعات العمل الإضافية، أو لم يف بالتزاماته الخاصة بالسكن والمأكل في الأماكن النائية، أو لم يوفر الرعاية الطبية المقررة نظاماً، أو لم يراع قواعد الأمن الصناعي، أو غيرها من التزامات صاحب العمل قبل العامل.

الحالة الثانية : تكليف العامل بعمل يختلف جوهرياً عن طبيعة العمل الذي تعاقد بشأنه، أو نقله إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته ويلحق بالعامل ضرر جسيم دون أن يكون هناك سبب مشروع تفرضه طبيعة العمل

ويثير هذا النص، الذي أوردته الفقرة الثانية من المادة (٨٤) من النظام، مسألتين جوهريتين، تتعلقان بنقل العامل وظيفياً ونقله مكانياً، وضوابط وقيود هذا النقل.

والنقل الوظيفي، هو تكليف العامل من صاحب العمل، بأداء عمل يغاير العمل الذي اتفق في عقد العمل على أدائه. والأصل العام، أنه لا يجوز تعديل العقد بإرادة أحد الطرفين المنفردة، فإذا أدخل على العقد تعديل في أي شرط من شروطه، فإنه يتعين الاتفاق المكتوب حول هذا التعديل.

وتطبيقاً لذلك، خول صدر الفقرة الثانية من المادة (٨٤)، العامل الحق في فسخ العقد دون سبق إخطار صاحب العمل مع عدم الإخلال بحق العامل في المكافأة والتعويض، «. . إذا كلفه صاحب العمل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن طبيعة العمل الذي ارتبط به بموجب العقد. . . ». وترتيباً على ذلك أيضاً، إذا لم يقم العامل بتنفيذ أمر النقل لعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن طبيعة عمله الثابت في العقد، وقام صاحب العمل بفصله، فإن ذلك يعد فصلاً تعسفياً.

ويبرز هذا القول المتقدم، إن النقل الوظيفي المحظور، هو النقل لعمل «**يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه**»، أما إذا غاب هذا الاختلاف، فيظل لصاحب العمل الحرية الكاملة في نقل عماله وظيفياً، وتنظيم العمل في منشأته.

كذلك، وحسبما تقضي المادة (٧٩) من النظام، بأنه يجوز لصاحب العمل نقل العامل وظيفياً، إذا جرت موافقته الكتابية، حيث تعد هذه الموافقة بمثابة تعديل لشروط العقد، وكذا يجوز هذا النقل في حالة الضرورة وفقاً لما تتطلبه مصلحة العمل، وأن يجري هذا النقل بصفة مؤقتة.

وهكذا نصت المادة (٧٩) على أنه «.. **لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر**

الإسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابة، ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري، وتعتبر الدرجة المصنف عليها العامل حقاً مكتسباً له، لا يجوز نقله إلى درجة أدنى منها.

كما لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة، وبما تقتضيه طبيعة العمل، وعلى أن يكون ذلك بصفة مؤقتة..».

وفي موضع سابق من هذا الكتاب، أسلفنا تفصيل شرح هذه المادة.

أما **النقل المكاني**، فهو تكليف صاحب العمل للعامل بأداء عمله في موقع أو مكان آخر غير مكان عمله الأصلي فقد تعرضت له المادة (٧٨) من نظام العمل وأوجبت توافر شرطين لجواز نقل العامل دون حاجة إلى موافقته أولهما ألا يلحق بالعامل ضرراً جسيماً وثانيهما أن يتوافر سبب مشروع تغطية طبيعة العمل ومتى ما تحقق الشرطان المذكوران أصبح بمقدور صاحب العمل في نطاق تنظيم أعماله اجراء هذا النقل دون اعتباره مرتكباً لأي مخالفة عضوية أو نظامية. بالإضافة إلى ذلك وتطبيقاً للقو اعد العامة، فإذا كان مكان العمل قد تحدد في العقد فيتعين لإضفاء المشروعية على هذا النقل، الحصول على موافقة العمال الكتابية،

والتي تعد بمثابة تعديل لشرط مكان العمل الوارد في العقد. أما إذا غاب عن العقد تحديد مكان للعمل، فيسترد صاحب العمل حريته في تكليف العامل بأداء العمل في أي موقع أو مكان لصاحب العمل، بحسبانه يملك تنظيم العمل في منشأته.

بيد أنه ـ ومع ذلك ـ أورد عجز الفقرة الثانية من المادة (٨٤) قيدين جوهريين يحكمان هذا النقل، ويؤدي غيابهما، لاعتبار النقل غير مشروع، الأمر الذي يتيح للعامل فسخ العقد دون إخطار مسبق، ودون إخلال بحقه في المكافأة والتعويض. كما يسمح للعامل بعدم تنفيذ النقل، وفي حالة إقدام صاحب العمل على فصله، فيعد ذلك فصلاً تعسفياً.

ويتعلق القيد الأول على حق صاحب العمل في نقل العامل مكانياً، ألا يؤدي هذا النقل إلى تغيير محل إقامة العامل، ومن شأنه إلحاق ضرر جسيم به. فلا ريب أن نقل العامل من عمله الأصلي المحدد في العقد، إلى مكان آخر يستتبعه تغيير محل إقامته يحيق ضرراً بالعامل، ذلك أن مكان العمل قد روعي عند إبرام عقد العمل، كما أن مثل هذا النقل يرتب أضراراً على العامل من حيث نفقاته، أو نقل أولاده من مدارسهم، أو ابتعاده عن أشخاص مكلف برعايتهم، أو أن يكون العمل الجديد في مكان لا تتوافر فيه الخدمات المتاحة في المكان الأصلي، ويقع عبء إثبات هذا الضرر الجسيم على عاتق العامل.

ويرتبط القيد الثاني، بافتقار النقل إلى سبب مشروع يبرره طبيعة العمل، ويقع عبء إثبات هذا السبب المشروع على عاتق صاحب العمل.

الحالة الثالثة : إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء أو فعل مخل بالأخلاق أو الأداب، نحو العامل أو أحد أفراد أسرته

وحسبما تقضي الفقرة الثالثة من المادة (٨٤)، فإن مثل هذا الاعتداء أو الفعل المخل بالأخلاق، الصادر من صاحب العمل تجاه العامل أو أحد أفراد أسرته، يجيز للعامل فسخ العقد، دون التزام بإخطار مسبق، مع احتفاظه بحقه في المكافأة والتعويض.

ويعد الاعتداء أو الفعل المخل بالأخلاق، الصادر من صاحب العمل تجاه العامل أو أحد أفراد أسرته، مظاهر لسوء سلوك صاحب العمل، وعدم مثوله لمباديء الشريعة الغراء، والقيم السائدة في المجتمع. ولا يشترط في الاعتداء أن يكون مادياً. فيتوافر هذا الاعتداء أيضاً إذا صدر من صاحب العمل قول أو إشارة، تمس كرامة العامل أو شرفه أو اعتباره أو شعوره أو عقيدته. كما لا يشترط أيضاً أن يكون الاعتداء جسمانياً، ولا يشترط أن يشكل في حد ذاته جرماً يعاقب عليه جنائياً، وكذا لا يتوجب أن يكون الاعتداء أثناء العمل أو بسببه. أما الفعل المخل

بالأخلاق والآداب، فيكشف عن ابتعاد صاحب العمل عن الأخلاق الحميدة ومثل المجتمع، ويتعاظم هذا الفعل لما يجب أن يتحلى به صاحب العمل من قدوة لعماله، وحساسية علاقة التبعية التي تربطهم به.

وإذا كان يشترط أن يصدر الاعتداء أو الفعل المخل بالأخلاق والآداب، من صاحب العمل أو من ينوب عنه، فلا يعتد بالاعتداء الصادر عن أحد أقاربهم، فإنه ـ وعلى خلاف ذلك ـ فإن الاعتداء أو الفعل المخل بالأخلاق والآداب، لا يشترط أن يوجه إلى العامل نفسه، بل يكفي ـ لترتيب أثره ـ أن يوجه إلى أحد أفراد أسرة العامل. بيد أن النص لم يحدد المقصود بأسرة العامل، الأمر الذي يترك تحديده للقضاء، وفق ظروف الحال وطبيعة العلاقة التي تربط العامل بأحد أفراد أسرته وقوتها.

الحالة الرابعة: أن يكون هناك خطر جسيم، يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر، ولم يعمل على إزالته

يعد التزام صاحب العمل بحماية عماله من الأخطار التي تحيق بهم داخل المنشأة، واتخاذ الاحتياطات الكفيلة بتحقيق ذلك، من الالتزامات الجوهرية التي يفرضها النظام على صاحب العمل، والتي يعد الإخلال بها، مما يندرج تحت حكم الفقرة الأولى من المادة (٨٤)، والتي سبق

وأن عالجناها عند عرضنا للحالة الأولى التي تجيز للعامل فسخ عقد العمل دون إخطار مسبق، ودون إخلال بحقه في مكافأة مدة الخدمة والتعويض عما لحقه من أضرار.

ومع ذلك، حملت الفقرة الرابعة من ذات المادة، حكم الخطر الجسيم الذي يهدد سلامة العامل أو صحته، ووضعت له شروط ثلاثة، بتوافرها يجوز للعامل فسخ العقد دون إخطار مسبق مع احتفاظه بحقه في المكافأة والتعويض. وتخلص هذه الشروط الثلاثة فيما يلي :

١ - أن يكون هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته كاستهلاك الآلات والغلايات والأفران، وإنتهاء عمرها الافتراضي مما يهدد بإنفجارها، وعدم وجود أقنعة وملابس واقية من الإشعاعات والكيماويات الضارة في المنشآت التي تستخدمها.

٢ - أن يكون صاحب العمل عالماً بهذا الخطر.

٣ - أن يتقاعس صاحب العمل عن القيام بإزالة أسباب الخطر.

الحالة الخامسة : إذا أدخل صاحب العمل أو من يمثله، الغش على العامل عند التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل

وتعد هذه الحالة - التي حملتها الفقرة الخامسة من المادة (٨٤) - أحد صور التدليس، التي تقود إلى إبطال العقد، وليس فسخه، ذلك أن رضاء العامل قد دخله الغش، بحيث إذا كان يعلم بحقيقة الشروط عند

التعاقد لما أقدم عليه. ويشترط لممارسة العامل حقه في الفسخ ـ طبقاً لهذه الفقرة ـ ودون أن يوجه لصاحب العمل إخطاراً مسبقاً، ودون المساس بحقه في المكافأة والتعويض، ثلاثة شروط :

١ - أن يقع الغش من صاحب العمل، أو من يمثله.

٢ - أن يتم هذا الغش عند إبرام العقد.

٣ - ألا يسكت العامل عن ممارسة حقه فترة طويلة من تاريخ علمه بالغش في شروط العقد، وإلا عد ذلك بمثابة قبوله الضمني بشروط العمل الجديدة.

الحالة السادسة : إذا كان صاحب العمل قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد، إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد

وتعالج هذه الحالة ـ التي حملتها الفقرة السادسة من المادة (٨٤) ـ مسألة الإكراه المعنوي، الذي يقع على العامل من صاحب العمل، وذلك بمعاملة العامل معاملة غير إنسانية وجائرة، تخالف النظام، أو تتنافى مع شروط العقد، أو تحمل مظهراً من مظاهر التعسف في استعمال الحق. بحيث يبدو في ظاهر الأمر، أن العامل هو الذي أقدم على إنهاء العقد.

ويرجع تقدير المعاملة الجائرة، إلى لجنة حسم الخلافات العمالية،

وهي من الأمور التي تحتاج إلى حنكة وخبرة في تقييم الأمور والوقائع، باعتبارها مسائل معنوية تحتاج إلى حس واعي، ووقوف متأمل على طبيعة رابطة العمل، وظروف العمل، والعامل على السواء.

المبحث الرابع

استحالة التنفيذ كسبب لانفساخ رابطة العمل

قد تصادف رابطة العمل، عوامل تقود إلى استحالة تنفيذ العقد، وبالتالي انفساخ الرابطة التعاقدية التي تربط بين صاحب العمل والعامل، وقد ترجع هذه العوامل إلى صاحب العمل، وقد تعود إلى العامل نفسه، كما أن هناك عوامل خارجة عن إرادة الطرفين تجعل عقد العمل مستحيل التنفيذ. كذلك، قد تكون استحالة تنفيذ العقد نهائية، لا يقوى العقد على أن يقوم بعدها، وبالتالي ينفسخ ولا تقوم له قائمة، وقد تكون الاستحالة موقوتة، وتنتهي بزوال أسبابها والمانع الذي حال دون استمرارها، ومن ثم، لا ينقضي العقد، إنما توقف أثاره لحين انقضاء أسباب هذه الاستحالة.

والقول بعدم انقضاء العقد وانفساخ رابطة العمل، إذا ما صادفته موانع موقوتة آيلة للزوال، يحمل إدراك المنظم لأهمية العمل لكل من العامل وصاحب العمل معاً، وإنعكاس ذلك على الدخل القومي للدولة. فاكتفى بوقف سريان آثار العقد، إذا صادف أحد الطرفين مانع حال دون وفائه بالتزاماته.

حالات انفساخ رابطة العمل :

الحالة الأولى : حالة وفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار عند التعاقد

ينص صدر المادة (٨٢) من نظام العمل على أنه «**لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، مالم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد..**».

والأصل، أن وفاة صاحب العمل لا تقود إلى انفساخ رابطة العمل، حيث يستمر العقد مع ورثة صاحب المنشأة. بيد أن هناك حالات يراعي فيها العامل شخصية صاحب العمل عند التعاقد، ومثال ذلك حالة العازف الذي يتعاقد مع قائد فرقة موسيقية شهير للعمل بفرقته، وكذا من يعمل مساعد لطبيب مشهور، والرسام الذي يعمل لدى مهندس معماري ذائع الصيت، والسكرتير الخاص لرجل أعمال ناجح. في كل هذه الأمثلة ينفسخ العقد بوفاة صاحب العمل، ذلك أن شخصيته روعيت عند التعاقد.

الحالة الثانية : وفاة العامل

إذا كان الأصل أن وفاة صاحب العمل لا تؤثر في العقد، إلا إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار عند التعاقد، ويكمن ذلك في صور محدودة، إلا أن شخصية العامل تكون دوماً محل اعتبار عند

التعاقد، وبوفاة العامل تنقضي رابطة العمل، ولا يتصور أن يخلف العامل في عقد العمل ورثته. فبوفاة العامل ينتهي العقد المحدد المدة قبل أجله المضروب. وبطبيعة الحال، لا محل كذلك لمهلة الإخطار في العقود غير المحددة المدة.

الحالة الثالثة: انقضاء الشخص الاعتباري

إن انقضاء الشخص الاعتباري، يعد بمثابة وفاة الشخص الطبيعي ويأخذ ذات حكمه، فإذا إنقضت الشركة أو المؤسسة لأي سبب من أسباب الانقضاء كالتصفية أو الإفلاس مثلاً، فتنقضي بالتالي عقود العمل التي تربط العمال بتلك الشركة أو المؤسسة. ومع ذلك، فإن هناك حالات ينقضي معها الشخص الاعتباري، نتيجة دمجه مع شخص اعتباري آخر، وفي مثل هذه الحالات، يستمر عقود العمل المبرمة بين العمال والشركة أو الشركات التي جرى دمجها، وتلزم الشركة الجديدة الوليدة نتيجة هذا الدمج.

وهكذا نصت المادة (٨٩) من النظام على أنه «**يجب الوفاء بجميع الالتزامات بالرغم من حل المؤسسة، أو تصفيتها، أو إغلاقها، أو إفلاسها، أو إدماجها فيغيرها، أو تجزئتها، أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل للغير، أو غير ذلك من التصرفات. ويعتبر عقد العمل ساري المفعول في جميع الحالات السابقة ما عدا التصفية، والإفلاس، والإغلاق النهائي المرخص به**».

الحالة الرابعة : حالة عجز العامل عجزاً كلياً عن أدائه عمله أو مرضه طويلاً

تضمن هذا الحكم عجز المادة (٨٢) من النظام، التي قررت بانقضاء عقد العمل إذا أصاب العامل عجز كليا أقعده عن أداء عمله، على أن يثبت هذا العجز بموجب شهادة طبية، كذلك ينقضي عقد العمل، نتيجة مرض العامل مرض نجم عنه انقطاعه عن العمل، لمدة لا تقل عن تسعين يوماً متتالية، أو لمدد لا تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة.

ويجب أن يثبت العجز أو المرض، بشهادة طبية صادرة من طبيب مختص، اعتمده صاحب العمل، فإن لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد، قام الطبيب الذي تعينه الجهة المختصة في الحكومة، بمنح هذه الشهادة.

وإذا كان العجز يقود إلى انفساخ رابطة العمل، حسبما قضت المادة (٨٢)، إلا أن العجز الذي تعنيه هذه المادة هو العجز عن أداء العمل، أما إذا كان العامل في مقدوره أن يقوم بعمل آخر لدى صاحب العمل الذي أصيب العامل بسبب العامل لديه، وأدت إصابته إلى عجزه، فقد أوجبت المادة (٥٥) من النظام، على صاحب العمل تشغيل العامل، الذي أصابه عجز غير كلي، في عمل مناسب لديه، وبالأجر المحدد لهذا

العمل، وذلك في حدود نسبة ١٪ من مجموع العمال، ولا يخل تشغيل هذا العامل بحقه في التعويض المقرر لإصابته.

وهكذا نصت المادة (٥٥) على أنه «**إذا أصيب أي عامل إصابة نتج عنها عجز لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، وجب على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل عنده، توظيفه في العمل المناسب بالراتب المحدد لهذا العمل، وذلك في حدود ١٪ (واحد في المائة) من مجموع عماله، ولا يخل ذلك بما يستحقه هذا العامل من تعويض عن إصابته..**».

ويحظر النظام على صاحب العمل إنهاء العقد خلال فترة المرض، إنما يتعين عليه في حالات انقضاء العقد للعجز أو المرض بالوصف المتقدم، أن يدفع إلى العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة، طبقاً لأحكام هذا النظام، ودون إخلال بالأحكام الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل.

وتجدر الملاحظة، أنه في حالة مرض العامل لمدة التسعين يوماً المتتالية، أو لمدد لا يتجاوز مجموعها مائة وعشرين يوماً خلال السنة الواحدة، إذا كان النظام قد حظر إنهاء العقد خلال هذه المدة، إلا أن عقد العمل تتوقف آثاره مؤقتاً، حيث تتوقف الالتزامات الناجمة عنه، إلى أن تنقص مدة الاستحالة المؤقتة، وينجلي الأمر ويزول المانع ويعود العقد لينتج آثاره.

الحالة الخامسة : حالة إفلاس المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها بشكل يتعذر معه استمرارها

وقد نظمت هذه الحالة، المادة (٨٩) من النظام، التي عرضنا لها حالا، والتي قضت بأن في حالة إفلاس المنشأة، أو تصفيتها، أو إغلاقها غلقاً نهائياً. فتنقضي رابطة العمل، وبفسخ العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل، لاستحالة تنفيذه.

ولا يسأل صاحب العمل تجاه العامل مسئولية عقدية، إلا إذا كانت استحالة تنفيذ العقد، نتيجة إفلاس المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها، يرجع إلى خطأ صاحب العمل.

وسوف نعرض تباعاً، وبمزيد من الضوء، لإفلاس المنشأة، وتصفيتها، وإغلاقها نهائياً، كأسباب لاستحالة تنفيذ عقد العمل بشكل مؤبد، كما نشير إلى عطل المنشأة مؤقتاً، كسبب لاستحالة تنفيذ عقد العمل بشكل موقوت.

١ - إفلاس المنشأة :

الأصل، أن إفلاس المنشأة لا يقود إلى انفساخ رابطة العمل بقوة النظام، حيث يمكن تور إدارة المنشأة واستمرارها من خلال السنديك ممثل جماعة الدائنين. ومن ثم، يمكن استمرار رابطة العمل بين العامل وبينهم. بيد أنه، كثيراً ما يرى السنديك، أن ديون صاحب العمل

الأصلي، يتعذر معها استمرار المنشأة، فيقرر غلق المنشأة وإنهاء عقود العمل، ويعد هذا التصرف سبباً مشروعاً للإنهاء، ويجري قيد حقوق العمال سواء تعلقت بالأجور، أو مهلة التنبيه أو مكافأة نهاية الخدمة، ديون ممتازة، يجري اقتضائها قبل الديون العادية المستحقة عن صاحب العمل المفلس. ويمكن للعمال مقاضاة السنديك للحصول على حقوقهم ولا يتذرع في مواجهتهم بأن الإفلاس يقود إلى وقف الدعاوى المرفوعة على المفلس.

كذلك، فإنه في حالة إفلاس أحد الشركاء في شركة تضامن أو شركة التوصية البسيطة أو شركة المحاصة أو شركة من شركات الأشخاص، الذي تعد شخصية الشريك عنصر جوهري فيها، فإنه يجري تصفية الشركة، وينقض بذلك روابط العمل، ويصبح العمال دائنون للشركة في طور التصفية.

٢ - تصفية الشركة :

يترتب على تصفية الشركة، استحالة تنفيذ عقود العمل، حيث تفقد الشركة شخصيتها المعنوية، ولا يكون هناك محل لأداء العامل عمله وحصوله على أجر، إلا في حدود القدر اليسير الذي تتطلبه عملية التصفية. ويقوم الشركاء بتعيين مصف، كما قد تقوم المحكمة بهذا التعيين، ويعد إنهاى المصف لعقود العمل، إنها بسبب مشروع، لا يخول

العامل الحق في التعويض، إنما يظل حقه في مهلة التنبيه ومكافأة نهاية الخدمة ثابت. ويجوز للعامل مقاضاة المصف للحصول على حقوقه.

وإذا ترتب على التصفية، انتقال ملكية المنشأة للغير، نتيجة بيعها أو دمجها، في حدود الصلاحيات المقررة للمصف، فإن عقد العمل - وحسبما قررت المادة (٨٩) - تظل نافذة في مواجه المالك الجديد للمنشأة.

٣ - إغلاق المنشأة نهائياً :

تتعدد الأسباب التي تقود إلى إغلاق المنشأة، وفي ضوء تحديد سبب الإغلاق، تتحدد مسئولية صاحب العمل تجاه العامل في انقضاء رابطة العمل.

فقد يرجع سبب إغلاق المنشأة نهائياً، لسبب أجنبي لا دخل لإرادة صاحب العمل فيه، ومن ثم، لا يسأل عن آثاره، أو تعويض العامل نتيجة انقضاء رابطة العمل. ويمكن أن نسوق لذلك مثال، في حالة التوسعات التي تقوم بها الدولة، وتقرر للمصلحة العامة، هدم بعض المنشآت لشق الطرق، أو لتوسعة الحرمين الشريفين، أو لغير ذلك من المشروعات التي تستهدف المصلحة العامة. وكذلك، يعد سبباً أجنبياً مشروعاً، يؤدي إلى إنتهاء نشاط المنشأة وغلقها نهائيهاً، نشوب حريق التهم المنشأة كلها، أو وقوع كارثة سيل أو زلزال اكتسحت المنشأة أو دمرتها. كما يعد كذلك سبب مشروع لإغلاق المنشأة نهائياً، عدم تجديد

الامتياز الممنوح للمنشأة للقيام بنشاط معين، أو حظر استيراد متطلبات الإنتاج من دولة معادية تحتكر هذه المواد. وفي مثل هذه الحالات ـ جلها ـ تغلق المنشأة نهائياً، ويستحيل تنفيذ عقود العمل، وتعد أسباب مشروعة لانقضاء رابطة العمل، وبالتالي لا تترتب مسئولية صاحب العمل في التعويض.

أما إذا غاب السبب الأجنبي والقوة القاهرة، كسبب لإغلاق المنشأة نهائياً فيسأل صاحب العمل عن تعويض مهلة التنبيه، وتقوم مسئوليته عن تعويض العامل نتيجة انفساخ رابطة العمل، حسبما يكشف الأمر من ثبوت خطأ من جانبه أو إنتفاء ذلك.

٤ - التعطل الموقوت للمنشأة :

قد تتعطل المنشأة على نحو موقوت، تعود بعده لاستئناف نشاطها، واستمرارها في عملها. وبالتالي، لا يقود هذا التعطل الموقوت لانفساخ عقد العمل، وإن كان يسمح بتوقف الالتزامات الناشئة عنه، ومن أبرزها توقف التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل.

بيد أنه، لإعمال هذا الحكم، الخاص بوقف الالتزامات المترتبة على عقد العمل، يتعين ألا يثبت في حق صاحب العمل قاد إلى تعطيل العمل بالمنشأة، ويقع على عاتق صاحب العمل إثبات عدم خطئه وبالتالي عدم مسئوليته عن ذلك العطل، أما إذا عجز عن هذا الإثبات، فإنه يظل

يتحمل بالالتزامات الناجمة عن عقد العمل، وأخصها أداء أجور العمال. ويمكن أن نتصور تعطل العمل بالمنشأة لسبب لا يسأل عنه صاحب العمل، حالة انقطاع التيار الكهربائي عن المنشأة من خلال تحكم شبكات شركة الكهرباء الموزعة. وعلى خلاف ذلك، فإن توقف الآلات نتيجة أعمال الصيانة، لا يعد سبباً موجباً لوقف التزامات صاحب العمل تجاه العامل، والمتولدة عن عقد العمل، وبالتالي يسأل صاحب العمل - خلال فترة الصيانة - بأداء أجور العمال.

ومن جانب آخر، إذا كانت هذه هي الحالات التي أوردها النظام لاستحالة تنفيذ العقد، وبالتالي انفساخه. فإنه يمكن أن نتصور حالات أخرى، يستحيل معها تنفيذ العقد، مثل حالة الحكم على العامل بالسجن لفترة تؤدي إلى تعطيل العمل أو عدم انتظامه، مما يستوجب التعاقد مع عامل بديل، وكذا في حالة عدم منح رخصة الإقامة أو تجديدها بالنسبة للعمال الأجانب وهي أمور تحول دون تنفيذ العقد، وتقود إلى انفساخه.

ولا تنجم المسئولية - في مثل هذه الحالات أيضاً - على الطرف الذي استحال عليه التنفيذ، إلا إذا ثبت أن هناك خطأ من جانبه، قاد إلى استحالة التنفيذ تلك.

الفصل الخامس

مكافأة نهاية الخدمة

تأميناً للعامل، وتدبير لمورد مالي له، يفي باحتياجاته إلى أن يلتحق بعمل جديد، بعد انقضاء رابطة العمل، التي كانت تجمعه بصاحب العمل، والتي كانت تتيح له مورداً للرزق. قرر نظام العمل والعمال السعودي، صرف مكافأة نهاية الخدمة للعامل، عن الفترة التي قضاها في خدمة صاحب العمل. وهي مبلغ مالي يلتزم صاحب العمل بأدائه للعامل، عن مدة خدمته لديه، وذلك عند انقضاء عقد العمل.

ومكافأة نهاية الخدمة، حق مستقل للعامل، عن حقه في التعويض إذا كان له مقتضى. ومن ثم، فلا يحول دون حصول العامل على مكافأة نهاية الخدمة، حصوله على تعويض من صاحب العمل، نتيجة الأضرار التي لحقته، كما تستحق هذه المكافأة حتى وإن لم يلحق العامل أي ضرر نتيجة انقضاء رابطة العمل، كذلك، يستحق العامل هذه المكافأة رغم غياب خطأ صاحب العمل في إنهاء رابطة العمل. وهي أمور تؤكد اختلاف طبيعة مكافأة نهاية الخدمة، عن تعويض العامل، واستقلالها عنه، بحيث تعد هذه المكافأة، بمثابة تأمين كفله النظام لحماية العامل من مخاطر انقضاء رابطة العمل.

وإذا كان مقدار الأجر، هو عنصر من العناصر التي تدخل في تقدير مكافأة نهاية الخدمة، كما تشترك مع الأجر، في تقرير امتياز الحقوق المتعلقة بالمكافأة على ديون صاحب العمل، مثلما يجري الحال بالنسبة

للأجر، بيد أن الأجر يظل يختلف عن المكافأة، فبينما يحظر الاقتطاع من الأجر، إلا وفق قواعد ونسب معينة، حددتها المادة (١١٩) من النظام، أسلفنا عرضها. فإنه يجوز لصاحب العمل، عند تصفية حقوق العامل، خصم كافة الديون المترتبة عليه من هذه المكافأة، دون تقييد بالنسب التي وضعها المنظم.

العامل الذي يستحق مكافأة نهاية الخدمة :

والأصل، أن يستحق كافة العمال الذين إنقضت عقود عملهم، مكافأة نهاية الخدمة، لما تستهدفه هذه المكافأة من تأمين للعامل ضد مخاطر فقد عمله. بيد أن هناك حالات تنقضي معها رابطة العمل، وارتأى المنظم عدم استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة. ومن ثم، يمكن القول بأنه يتحدد العامل الذي يستحق مكافأة نهاية الخدمة عن طريق الاستبعاد، فإن لم يدخل انقضاء رابطة العمل ضمن الحالات التي لا يجيز فيها النظام صرف مكافأة نهاية الخدمة للعامل، فإن العامل يستحق هذه المكافأة.

وعلى هذا، يمكن القول بوجه عام، باستحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة، وحسبما قررت المادة (٨٢) من النظام، بوفاته أو عجزه كلياً عن أداء عمله، كما يستحق العامل هذه المكافأة، وفقاً للمادة (٨٤) من النظام، إذا ترك العمل قبل نهاية الأجل المحدد في العقد، في حالة

إخلال صاحب العمل بالتزاماته، أو نقله وظيفياً أو مكانياً دون مراعاة الضوابط التي حملتها الفقرة (٢) من هذه المادة، أو اعتدى عليه صاحب العمل أو قام بفعل مخل بالأخلاق أو الآداب تجاهه أو تجاه أحد أفراد أسرته، أو كان هناك خطر جسيم يهدد العامل، أو إذا دخل الغش على العامل وقت التعاقد، أو إذا دفع صاحب العمل العامل على إنهاء العقد. كذلك يستحق العامل هذه المكافأة، إعمالاً للمادة (٨٧) من النظام، في حالة إنتهاء العقد المحدد المدة، وأيضاً يستحق العامل هذه المكافأة، تطبيقاً للمادة (٨٩) من النظام، عند حل المؤسسة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو تجزئتها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو البيع أو التنازل للغير أو غير ذلك من التصرفات.

وهكذا، يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة في الغالبية العظمى من حالات انقضاء رابطة العمل. ولم يستثنى من ذلك، إلا الحالات التي وردت ـ حصراً ـ بنصوص خاصة من النظام.

حالات انقضاء رابطة العمل، التي لا يستحق عنها العامل مكافأة نهاية الخدمة :

حددت المواد (٣٨) ، (٨٤) ، (٨٧) ، (٨٨) من النظام، الحالات التي لا يستحق فيها العامل مكافأة نهاية الخدمة، عند انقضاء رابطة العمل.

أولاً : حالات استبعاد استحقاق المكافأة المحددة في المادة (٨٣)

حددت المادة (٨٣) من النظام، والتي أسلفنا عرضها، الحالات التي تخول صاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة للعامل، وهي حالة اعتداء العامل على صاحب العمل أو أحد رؤسائه أثناء العمل وبسببه، وحالة عدم تأدية العامل التزاماته الجوهرية، أو عدم إطاعته الأوامر المشروعة والتعليمات، وحالة اتباع العامل السلوك السيء، أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف والأمانة، وحالة فعل العامل أو تقصيره العمدي بغية إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، وحالة قيام العامل بالتزوير للحصول على العمل، وحالة كون العامل تحت الاختبار، وحالة غياب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً في السنة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، وحالة مغادرة العامل المستشفى أو مكان علاجه دون إذن المشرف على العلاج، وحالة إفشاء العامل الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل.

ثانياً : حالات استبعاد استحقاق المكافأة، المحددة في المادتين (٨٤)، (٧٨)

إذا استقال العامل أو ترك الخدمة، فلا يستحق مكافأة نهاية الخدمة، إلا إذا كانت استقالته أو تركه للخدمة، لأحد الأسباب الواردة في المادة (٨٤) وهي عدم أداء صاحب العمل التزاماته تجاه العامل، أو نقله الوظيفي أو المكاني دون مراعاة الضوابط النظامية للنقل، أو اعتدى صاحب العمل أو أتى فعل مخل بالأخلاق نحو العامل أو أحد أفراد أسرته، أو كان هناك خطر جسيم يتهدد العامل، أو إذا أدخل صاحب العمل الغش على العامل عند التعاقد، أو إذا دفع صاحب العمل العامل بمعاملته الجائرةعلى إنهاء العقد. أو في غير حالات ترك العمل بسبب الخدمة العسكرية، أو بسبب زواج العاملة أو إنجابها، أو لم تكن هناك قوة قاهرة أوجبت تركه الخدمة.

ثالثاً : حالات استبعاد استحقاق المكافأة المحددة في المادة (٨٨)

إذا استقال العامل، في العقود المحددة المدة، قبل بقائه في خدمة صاحب العمل لمدة سنتين متتاليتين، أو لم يوجه تنبيه كتابي لصاحب العمل برغبته في الاستقالة قبل ترك العمل بثلاثين يوماً.

احتساب مكافأة نهاية الخدمة :

حسبما تقضي المادة (٨٧) من النظام ، فإن العامل يستحق مكافأة عن مدة خدمته ، يجري احتسابها على الوجه الآتي :

(أ) أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى .

(ب) أجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية .

(جـ) تحتسب كسور السنة بنسبة ما قضاها منها العامل في العمل .

(د) يتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة .

كما درجت المادة (٨٨) من النظام ، نسب استحقاق المكافأة (في العقود الغير محددة المدة) ، لتواكب مدد الخدمة التي قضاها العامل في خدمة صاحب العمل ، وذلك على النحو التالي :

(أ) أقل من سنتين ، لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة ، إلا إذا اتفق على خلاف ذلك .

(ب) من سنتين إلى خمس سنوات ، يستحق العامل ثلث المكافأة .

(جـ) من خمس سنوات إلى عشر سنوات ، يستحق العامل ثلثي المكافأة .

(د) أكثر من عشر سنوات ، يستحق العامل مكافأة كاملة .

أما إذا استقال العامل في ظل عقد محدد المدة، فلا يستحق مكافأة نهاية الخدمة سواء أكانت استقالته لسبب مشروع أو بدون سبب مشروع، بحسبان أن ترك العامل للخدمة وفسخ العقد بإرادته المنفردة، قبل إنتهاء الأجل المضروب له في العقد، يعد إخلالاً بالتزامه الجوهري بأداء الخدمة طوال مدة العقد، الأمر الذي يقود إلى إسقاط حقه في المكافأة. ومع ذلك، يستحق العامل هذه المكافأة، إذا كان مدفوعاً إلى هذه الاستقالة بأحد الأسباب الواردة في المادة (٨٤)من النظام، والتي عرضنا لها، والتي سمحت للعامل بترك العمل دون إخلال بحقه في المكافأة.

ويقصد بالأجر الفعلي الأخير للعامل، الذي تحسب على أساسه المكافأة، حسبما تكشف المادة (٨٧)، هو كل ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل، نظير تعهده بالعمل تحت إدارته أو سلطته أو إشرافه، فكل ما يحصل عليه العامل من أجر ثابت وعمولة وهبة ونسبة مئوية من الأرباح وإعانة غلاء ومزايا عينية كالسكن أو بدله، والمأكل، إنما يستحقه مقابل قيامه بالعمل.

ولو كان المنظم يقصد "بالأجر"، الأجر الأصلي مجرداً عن ملحقاته، لاستعمل عبارة الأجر الثابت. ولا يندرج تحت مفهوم الأجر، ما يحصل عليه العامل نظير عمله الإضافي بحسبان أن هذا العمل غير دائم، فإذا تبين أن العمل الإضافي له صفة الاستمرار والدوام بحيث يأخذه العامل في اعتباره كعنصر من عناصر دخله، إندرجت مكافأته تحت مفهوم الأجر الفعلي.

كما يتخذ الأجر الأخير، أساساً - أيضاً - لتحديد مقدار المكافأة، ويقصد بالأجر الأخير، آخر أجر شهري تقاضاه العامل، إذا كان ممن يتقاضون أجورهم كل شهر، أما إذا كان يتقاضى أجره بالإسبوع أو باليوم أو بالقطعة، فيحتسب الأجر الأخير على أساس متوسط أجره خلال الثلاثين يوماً الأخيرة لعمله.

ومن جانب آخر، يراعى عند احتساب مدة الخدمة، أن تكون هذه الخدمة متصلة، ولا يخل باتصال هذه المدة، حصول العامل على أجازاته المصرح له بها نظاماً، كما لا يخل باتصال المدة كذلك، وقف العامل عن العمل، باعتبار أن هذا الأمر لا دخل للعامل فيه، أما إذا كانت خدمة العامل متقطعة، بأن انقضت رابطة العمل بين صاحب العمل والعامل، ثم عاد العامل بعد فترة - ولو جيزة - وإلتحق بخدمة صاحب العمل، فلا تعد مدة خدمة العامل متصلة، وإنما تحتسب مدة الخدمة في كل عقد على حده.

وعلى خلاف ذلك، فإن انتقال ملكية المنشأة لمالك جديد، حرر للعمال عقود جديدة، رغم استمرار عملهم بالمنشأة، فلا يعد ذلك قطعاً للمدة إنما تعد مدة متصلة، يحسب على أساسها المكافأة. كذلك، إذا قدم العامل استقالته، ثم عاد وعدل عنها مع استمراره في العمل، فإن مدة خدمته السابقة للاستقالة واللاحقة لها تعد مدة متصلة. وأيضاً، تعتبر مدة خدمة العامل متصلة، حتى إذا كانت طبيعة العمل ذاته، تفرض

قطع هذه المدة، ومثال ذلك العمال الذين تفرض عليهم ظروف العمل، أن يكون عملهم موسمياً، حيث تحتسب المدة على أساس عدد المواسم التي قضاها العامل في خدمة صاحب العمل.

ومن جانب آخر، إذا كانت فترة الاختيار، تدخل في حساب مدة الخدمة إذا اجتازها العامل واستمر في عمله، بحسبان أن اجتياز فترة الاختبار هو تأكيد للعقد من تاريخ انعقاده، لتخلف الشرط الفاسخ. فإن الفترة التي يقضيها العامل، بموجب عقد التدريب (التدرج) لا تدخل في مدة الخدمة، باعتبار أن عقد التدريب له طبيعة خاصة، تبعده قليلاً عن عقد العمل.

وفي جميع الأحوال، يجري احتساب المدة بالتقويم الهجري، حسبما تقضي المادة (١٧)، كما يجري احتساب المدة بالشهر باعتباره ثلاثين يوماً، وفقاً لما قررته المادة (٢٠) **«يعتبر الشهر في تنظيم أحكام هذا النظام ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك»**.

ويظل احتساب مدة الخدمة على هذا الأساس، حتى وإن اتبعت المؤسسة التقويم الميلادي، أو كان الأجر يصرف بحساب هذا التقويم الأخير. ذلك أن التقويم الميلادي في المملكة العربية السعودية هو استثناء من الأصل العام، الذي يقضي بالأخذ بالتقويم الهجري. ومن ثم، لا يجوز التوسع في هذا الاستثناء إلا إذا اتفق الطرفان على اعتماد التقويم الميلادي، أساس لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة.

الفصل السادس

لجان تسوية الخلافات العمالية

حدد نظام العمل والعمال السعودي، الاختصاص في نظر المنازعات العمالية، إلى لجان تسوية الخلافات العمالية، حيث وقف الفصل الحادي عشر من النظام، الذي جاء تحت عنوان «لجان العمل وتسوية الخلافات»، لتنظيم هذه المسألة، وحملت مواده من (١٧٢) إلى (١٨٨) أحكام هذا التنظيم.

وبمقتضى هذا النظام، انفردت - ولائياً - لجان تسوية الخلافات العمالية، دون غيرها من الجهات القضائية، بنظر المنازعات المتعلقة بعقود العمل. ولم يشأ المنظم أن يجعل درجات التقاضي في شأن هذه المنازعات، من درجة واحدة، حيث أجاز - نوعياً - استئناف قرارات اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية، أمام اللجان العليا لتسوية هذه الخلافات، ويعتبر قرار اللجنة العليا الاستئنافية، قرار نهائي، يحوز قوة الأمر المقضي به، ولا يجوز إعادة الطعن فيه، أو إثارة موضوع النزاع من جديد. ويعد توزيع الاختصاص والولائي والنوعي الذي أتى به النظام، من المسائل المتعلقة بالنظام العام، بحيث تقضي به المحكمة من تلقاء نفسها، حتى إن لم يبد الخصوم الدفع بعدم الاختصاص، كما يمكن للخصوم التمسك بالدفع بعدم الاختصاص في أية مرحلة تكون عليها الدعوى.

وإلى جانب هذين النوعين من الاختصاص (الولائي والنوعي)،

وضع النظام أسس الاختصاص المحلي، بالنسبة للجان الابتدائية والاستئنافية، بحيث ينعقد الاختصاص المحلي أو المكاني، للجنة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان العمل. ولا يعد الاختصاص المحلي من الأمور المتعلقة بالنظام العام، خلاف للاختصاص الولائي والنوعي على النحو المتقدم، حيث لا تحكم اللجنة بعدم اختصاصها مكانياً من تلقاء نفسها، إنما يتعين أن يبدي الخصم - صاحب المصلحة - هذا الدفع، قبل الخوض في موضوع الدعوى، والحديث بشأنها، وإلا عد متنازلاً عن هذا الدفع، قابلاً اختصاص اللجنة المحلي.

كذلك، أخذ النظام بمبدأ تعدد القضاة، المناط بهم تسوية وحسم الخلافات العمالية، ولم يشأ أن يكون الفصل في هذه الخلافات لقاضي واحد، حيث تعقد اللجان الابتدائية من ثلاثة قضاة، أما اللجان العليا فتشكل من خمسة قضاة، كما راعى في هذا التعدد الخبرة والتخصص.

وعبر مواد الفصل الحادي عشر من النظام، عالج المنظم - إلى جانب التنظيم القضائي - اجراءات التقاضي أمام هذه اللجان وكيفية إصدار قراراتها وتسبيبها وحجيتها.

ومن جانب آخر، سمح النظام للأطراف المتنازعة، اللجوء إلى التحكيم، كوسيلة لحسم الخلافات العمالية، وتناولت المادتان (١٨٣)، (١٨٤) تشكيل محكمة التحكيم، وتنفيذ قرارات المحكمين.

وفي ضوء ما تقدم، سوف نقسم هذا الفصل إلى أربعة مباحث متتالية، نتناول عبرها معالجة المسائل الآتية :

المبحث الأول : تشكيل لجان تسوية الخلافات العمالية واختصاصاتها .

المبحث الثاني : التنظيم الإجرائي لعمل لجان تسوية الخلافات العمالية .

المبحث الثالث : قرارات لجان تسوية الخلافات العمالية .

المبحث الرابع : التحكيم كوسيلة لتسوية الخلافات العمالية .

المبحث الأول

تشكيل لجان تسوية الخلافات العمالية واختصاصاتها

أناط النظام بلجان معينة حسم المنازعات العمالية، بحيث تنفرد هذه اللجان دون غيرها من الجهات القضائية بحسم هذه المنازعات، وجعل درجات التقاضي أمامها - في الأصل - على درجتين، الأولى ابتدائية، والثانية والأخيرة استئنافية ونهائية. وإن كان قد جعل قرارات اللجان الابتدائية نهائية في بعض المنازعات قليلة الأهمية. كما وزع النظام الاختصاص المحلي بين هذه اللجان. كذلك أخذ بمبدأ تعدد القضاة، ولم يترك لقاضي فرد حسم هذه المنازعات، وراعى في هذا التشكيل الخبرة والتخصص، وكلها أمور تكفل الحيدة والعدل، وتسعى إلى ضمان حسن تطبيق النظام.

أولاً : **تشكيل لجان تسوية الخلافات العمالية**

بعد أن بينت المادة (١٧٢) من النظام أن لجان العمل وتسوية الخلافات وهي :

(أ) اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات.

(ب) اللجان العليا لتسوية الخلافات.

أردفت المادتان (١٧٣) ، (١٧٥). توضح تشكيلهما. حيث تشكل اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية - حسبما قضت المادة (١٧٣) - من ثلاثة أعضاء من أصحاب الخبرة في القضايا الحقوقية، ويتوجب أن يكون رئيسها من حملة الأجازة في الشريعة، كما يتعين أن يكون أحد

العضوين الآخرين - على الأقل - من حملة الأجازة في الشريعة أو الحقوق. ولا ريب أن مثل هذا التشكيل يكفل الطمأنينة للمتقاضين، لتوافر الخبرة لدى قضاتهم، وضمان حيدتهم، وقد فوض النظام وزير العمل بترشيح أعضاء هذه اللجان، المنتشرة في كل مكاتب العمل الرئيسية والفرعية في المملكة، ويصدر بهذا التشكيل قرار من مجلس الوزراء، متضمناً تحديد رئيس كل لجنة وعضويها.

وعنت المادة (١٧٥) من النظام، ببيان تشكيل اللجنة العليا لتسوية الخلافات، حيث تؤلف من خمسة أعضاء، على أن يراعى أن يكون ثلاثة منهم يمثلون وزارة العمل والشئون الاجتماعية، أما الرابع فيمثل وزارة التجارة والصناعة، والخامس يمثل وزارة البترول والثروة المعدنية. وهي أكثر الوزارات التي يعج فيها أشخاص خاضعون لنظام العمل والعمال. ويصدر بهذا التشكيل قرار من مجلس الوزراء، يسمى فيه أحدهم رئيساً للجنة. وأوجب النظام أن يكون رئيس اللجنة العليا وأعضاؤها ممن يتصفون بالحيدة والخبرة في الشؤون الحقوقية.

ثانياً: **اختصاصات لجان تسوية الخلافات العمالية:**

حددت المادتان (١٧٤) و (١٧٦) من النظام، الاختصاصات في حسم المنازعات، والتي تنهض بها اللجان الابتدائية واللجان العليا، وذلك على النحو التالي:

١ اختصاصات اللجان الابتدائية :

فرقت المادة (١٧٤) بين نوعين من المنازعات العمالية، التي تطرح على اللجان الابتدائية، وأناطت باللجان الفصل النهائي بالنسبة للنوع الأول من المنازعات التي عددها النص، أما النوع الثاني من المنازعات، فإن قرار اللجنة بشأنها، قابل للاستئناف أمام اللجنة العليا. ومناط هذه التفرقة طبيعة المنازعة وأهميتها، فالمنازعات قليلة الأهمية، اكتفى المنظم بدرجة واحدة للتقاضي، بحيث ينعقد للجان الابتدائية، البت فيها بقرار نهائي. واستطراداً مع هذا المنهج فإن المنازعات ذات الأهمية، والأكثر تعقيداً، سمح المنظم بدرجة أخرى للتقاضي، حيث تستأنف قرارات اللجان الابتدائية، أمام اللجنة العليا. وتكمن الحكمة في ذلك، في درأ تكدس القضايا، والسرعة في البت فيها.

والمسائل التي تفصل فيها اللجان الابتدائية بقرار نهائي غير قابل للطعن، هي :

(أ) خلافات العمال التي لا تتجاوز قيمتها الثلاثة الآف ريال.

(ب) الخلافات المتعلقة بوقف تنفيذ قرارات فصل العمال المرفوعة وفق أحكام نظام العمل والعمال.

(جـ) الخلافات المتعلقة بتوقيع الغرامات أو بطلب الإعفاء منها.

أما المنازعات التي تفصل فيها اللجان الابتدائية بقرار بدائي، قابل

للطعن فيه بالاستئناف، فهي المنازعات التالية :

(أ) خلافات العمال التي تتجاوز قيمتها الثلاثة آلاف ريال .

(ب) خلافات التعويض عن إصابات العمل، أياً كانت قيمتها .

(جـ) خلافات الفصل عن العمل .

اختصاصات اللجان العليا :

حسبما قضت المادة (١٧٦) من النظام، فإن القرارات التي تصدرها اللجان العليا، هي قرارات نهائية، تحوز قوة الأمر المقضي، وتعد واجبة التنفيذ فور إبلاغها للأطراف المعينين .

وبطبيعة الحال، فإن اللجان العليا ينعقد لها الاختصاص بنظر المنازعات التي تستأنف أمامها، والتي سبق للجان الابتدائية أن أصدرت قرار فيها .

كما تختص اللجان العليا أيضاً، بإنزال العقوبات المنصوص عليها في النظام، إذا قام أحد بمخالفة أحكامه .

المبحث الثاني

الإجراءات المتبعة أمام
لجان تسوية الخلافات العمالية

يسري على المنازعات التي تنظرها لجان التسوية الخلافات العمالية، القواعد الأصولية العامة لرفع أي دعوى. حيث تقضي هذه القواعد بضرورة أن يكون للمدعي والمدعى عليه صفة في الدعوى، كما يشترط أن يتوافر للمدعي مصلحة يحميها النظام، كذلك يتعين رفع الدعوى خلال المدة التي يحددها النظام لقبولها.

والصفة في الدعوى، هي سلطة مباشرة هذه الدعوى، حيث ترفع الدعوى ممن يدعي لنفسه حق أو مركز قانوني، ضد من اعتدى أو هدد بالاعتداء عليه. ومن ثم، لا تقام الدعوى من غير صاحب الحق المدعى به، أو المنفعة العملية - مادية أو معنوية - التي تعود على المدعي من الحكم له بطلباته، والتي حرم منها نتيجة الاعتداء على حقه أو مركزه القانوني. ومن ثم، إن لم يكن لرافع الدعوى مصلحة تعود عليه من رفع دعواه، فليس هناك ثمة مبرر لسماع طلبه. فلا يقبل أي طلب أو دفع لا يكون لصاحبه فيه مصلحة قائمة يقرها القانون. ويتوافر شرط المصلحة في الدعوى سواء أكان الضرر حال، أو محتمل الحدوث.

ومن جانب آخر، يتعين لقبول الدعوى، ألا يكون قد سبق الفصل فيها بحكم نهائي، أو جرى التنازل عنها، أو التصالح بشأنها، وألا يكون قد تم الاتفاق على حل الخلاف عن طريق التحكيم.

وفضلاً عن الشروط المتقدمة، أوجب النظام أن تقدم الشكاوى إلى

لجنة تسوية الخلافات العمالية، عن المخالفات التي تقع ضد أحكام النظام أو اللوائح أو القرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه، في مدة لا تتجاوز إثني عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة. أما المطالبات أو المكافآت أو التعويضات فلا يجوز نظر الدعوى الخاصة بها، بعد مضي إثني عشر شهراً من تاريخ إنتهاء العقد.

وإذا روعيت القواعد السابقة، فإنه يجري اتباع الاجراءات التالية :

١ - يتقدم المدعي بطلب إلى اللجنة المختصة، وهي اللجنة الابتدائية التي يقع مكان العمل في مقرها أو في دائرة اختصاصها، ويتضمن الطلب اسمه ولقبه ومهنته وموطنه، وذات البيانات بالنسبة للمدعى عليه، ويذكر فيه موضوع دعواه وطلباته (م١٨٠) «**ترفع الدعاوى أمام اللجنة الابتدائية التي يقع مكان العمل في مقرها أو في دائرة اختصاصها وتصدر اللجنة حكمها خلال المدة وطبقاً للإجراءات المشار إليها في المادة (١٧٧) . وإذا رغب أحد طرفي النزاع استئناف القرار الصادر من اللجنة الابتدائية فعليه أن يقدم طلب الإستئناف إلى اللجنة العليا خلال ثلاثين يوماً من تبليغه صورة القرار الراغب في استئنافه** » .

٢ - يحدد رئيس اللجنة موعد الجلسة التي ينظر فيها هذا الطلب، ويجري إبلاغ المدعى عليه بهذا الموعد، قبل الجلسة بفترة لا تقل عن

ثلاثة أيام. ويتم هذا الإبلاغ بواسطة موظفي مكتب العمل، أو من خلال البريد أو الشرطة. وإذا كان المدعى عليه شخص اعتباري كشركة أو مؤسسة، فيتم هذا التبليغ في مقر مركزها الرئيسي لمن له صلاحية تمثيل هذا الشخص الاعتباري.

٣ - الأصل أن تكون الجلسات علنية، ومع ذلك، يجوز للجنة عدم التقيد بالعلانية، حفاظاً على النظام العام أو الآداب، أو مقتضيات وظروف بعض المنازعات.

٤ - للجنة استدعاء أي شخص للمثول أمامها لاستجوابه، كما يجوز لها أن تندب أحد أعضائها للقيام بالتحقيق أو الاستجوب (م١٧٩).

٥ - يوجه رئيس اللجنة الأسئلة، كما يجوز لباقي الأعضاء استئذان رئيس اللجنة في توجيه الأسئلة.

٦ - إذا تخلف الخصم المطلوب استجوابه عن الحضور دون عذر، أو حضر وامتنع عن الجواب، فيجوز للجنة أن تعتبر تخلفه أو سكوته، مبرراً للحكم بما يدعيه خصمه.

٧ - يجوز للجنة إلزام الخصوم بتقديم المستندات أو الأدلة، كما لها اتخاذ غير ذلك من اجراءات تقرها (م١٧٩).

٨ - للجنة الحق في دخول أي مكان تشغله المؤسسة، وذلك لإجراء التحقيق المطلوب وفق أحكام النظام (م١٧٩).

٩ - حسبما تقضي المادة (١٧٧) من النظام، يصدر مجلس الوزراء لائحة بالمرافعات واجراءات التوفيق والمصالحة أمام اللجنة الابتدائية واللجنة العليا. وإنفاذا لذلك، أصدر مجلس الوزراء هذه اللائحة بالقرار رقم (١) وتاريخ ٣/ ١/ ١٣٩٠هـ، والذي نشر في جريدة أو القرى، في عددها رقم ٣٢١٧ الصادر بتاريخ ١٠/ ٢/ ١٣٩٠هـ، الموافق ١٧ إبريل ١٩٧٠م، ويحال لهذه اللائحة في شأن الاجراءات التي تتبع أمام هذه اللجان.

١٠ - لا يجوز لصاحب العمل أثناء سير الاجراءات أمام إحدى اللجان، أن يغير شروط الاستخدام التي كانت سارية قبل بدء الاجراءات، تغييراً يترتب عليه إلحاق ضرر بالعامل، أو أن يقوم بطرد أي عامل أو توقيع جزاء عليه، دون الحصول على إذن كتابي من اللجنة المختصة (م١٨٨) « **إذا لم يتم تأليف لجنة ابتدائية في إحدى المناطق فيجوز للوزير عند الاقتضاء أن يكلف لجنة أخرى مؤلفة في أقرب منطقة بمهام اللجنة التي لم تؤلف واختصاصاتها، وإذا وجد المكتب الفرعي للعمل في نفس منطقة المكتب الرئيسي فتؤلف لجنة ابتدائية واحدة تختص بتلك المنطقة** ».

قرارات اللجنة

يحكم القرارات التي تصدرها اللجان، في شأن الخلاف المعروض عليها عدة قواعد، نجملها فيما يلي :

١ - تصدر اللجان قراراتها في الخلاف المعروض عليها بعد المداولة السرية بين أعضائها، ويصدر القرار بإجماع الآراء أو أغلبيتهم، وينوه القرار عن الأغلبية أو الإجماع الذي حظى به.

٢ - يتعين أن يتضمن القرار الأسباب التي تأسس عليها، ويرد على دفوع الخصوم، ويوقع من أعضاء اللجنة التي أصدرته.

٣ - تتولى اللجنة التي أصدرت القرار تصحيح الخطأ المادي الذي شابه، أما إذا اكتنف القرار غموض، فللخصوم أن يطلبوا من اللجنة تفسير هذا الغموض.

٤ - إذا كان القرار نهائياً (قطعياً)، فلا يجوز للخصوم إعادة إثارة أو تجديد هذا الخلاف (م١٨٦) **«لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار قطعي بشأنه من إحدى اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل مرة ثانية»**.

٥ - إذا كان القرار ابتدائياً، ورغب أحد طرفي النزاع استئنافه، فإنه

يتقدم بطلب الاستئناف إلى اللجنة العليا، وذلك خلال ثلاثين يوماً من إبلاغه بصورة القرار الذي يرغب في استئنافه (م١٨٠).

٦ - يصدر رئيس اللجنة العليا قرارها من النزاع المستأنف أمامها على وجه السرعة، وفي موعد لا يتجاوز الثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة (م١٨٠).

٨ - لا يجوز لأي لجنة سواء أكانت ابتدائية أو عليا، أن تمتنع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في نظام العمل والعمال يحكم الخلاف، وإلا عد ذلك إنكار للعدالة. وفي حالة غياب النص في هذا النظام، تستعين اللجنة بمبادئ الشريعة الإسلامية، والقواعد المحلية، وما استقرت عليه السوابق القضائية، ومبادئ الحق والعرف وقواعد العدالة (م١٨٥) « **لا يجوز لأي لجنة من اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل أن تمتنع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في هذا النظام يمكن تطبيقه وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادىء الشريعة الإسلامية والقواعد المحلية وما استقرت عليه السوابق القضائية ومبادىء الحق والعرف وقواعد العدالة** ».

التحكيـــم

التحكيم، هو اتفاق يقبل بمقتضاه المتنازعين، طرح، النزاع المثار بينهما على محكم أو أكثر، للفصل فيه بحكم يلزمهما، بدلاً من عرضه على الجهة القضائية المختصة.

واتساقاً مع هذا المفهوم، أجازت المادة (١٨٣) من النظام، للفريقين المتنازعين أن يتفقا على إحالة النزاع إلى التحكيم. عوضاً عن إحالته إلى لجان تسوية الخلافات العمالية.

وبمقتضى هذا النص، للأطراف الاتفاق على محكم واحد للفصل في النزاع، ولهم كذلك الاتفاق على تعيين أكثر من محكم. وفي هذه الحالة الأخيرة، يقوم كل طرف بتسمية محكم له، ويتفق المحكمان المسميان من قبل الطرفين المتنازعين، على اختيار محكم ثالث (وازع أو فيصل) بحيث يكون عدد المحكمين وتراً، وإذا لم يتفق المحكمان على تعيين المحكم الثالث، انعقد الاختصاص في تعينه لرئيس اللجنة الابتدائية التي يقع مقر العمل في دائرتها.

ويحدد صك التحكيم، المدد التي يلزم خلالها مجلس التحكيم في إصدار قراره، كما يحدد الاجراءات والأصول الواجبة الاتباع من أجل الفصل في النزاع.

والأصل، أن يكون قرار التحكيم قابلاً للاستئناف أمام اللجنة العليا، ضمن المدد والمهل والأصول المنصوص عليها لاستئناف الأحكام، إلا إذا نص صك التحكيم على أن يكون حكم المحكمين قطعياً ونهائياً.

وفي جميع الأحوال، يودع صك التحكيم لدى ديوان اللجنة الابتدائية المختصة، كما يتعين تسجيل قرار المحكمين في ديوان هذه اللجنة خلال إسبوع من صدوره.

ويجري تنفيذ قرارات المحكمين، بعد تسجيلها في ديوان اللجنة الابتدائية المختصة في المنطقة، ويقوم رئيس اللجنة باعطاء هذا القرار صيغته التنفيذية.

ملحقـــــات

قرار وزاري رقم ٤٣٥ وتاريخ ١٤٠٤/١١/٤هـ بتحديد الأعمال والمهن التي تعرض العمال للتسمم بالرصاص والوسائل التي يجب على أصحاب العمل اتخاذها لحماية عمالهم

أن وزير العمل والشئون الاجتماعية

بعد الاطلاع على المادة ١٣٠ من نظام العمل والعمال الموافق عليه بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/ ٢١ وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ.

والاطلاع على خطاب وزارة الصحة رقم ٤٥/ ٢/ ٢ وتاريخ ١٣/ ١/ ١٤٠٤هـ.

وبناء على ما عرضه سعادة وكيل وزارة العمل والشئون الاجتماعية لشئون العمل.

يقرر:

المادة الأولى: تحديد الأعمال التي قد تعرض العامل للتسمم بالرصاص على النحو التالي:

١ - العمل في مناجم الرصاص.

٢ - استخراج وطحن وصهر وتنقية وتشكيل الرصاص.

٣ - سباكة وصف الحروف في الطباعة.

٤ - العمل في صناعة أنواع الألوان أو الأصباغ أو الأحبار أو البويات أو المينا أو اللاكيه أو الدوكو التي تحتوي على الرصاص أو الاشتغال بها أو إزالتها.

٥ - صنع وإصلاح البطاريات.

٦ - اللحام باستخدام الرصاص.

٧ - صنع مشتقات الزنك وعمليات الجلفنة والقصدرة والتي يستخدم فيها الرصاص أو مركباته.

٨ - إضافة عضكبات الرصاص العضوية مثل رابع إثيل الرصاص أو رابع مثيل الرصاص إلى المواد البترولية .
٩ - صناعة المطاط التي تستخدم فيها مركبات الرصاص .
١٠ - صناعة الزجاج التي تستخدم فيها مركبات الرصاص .
١١ - صناعة واستخدام بعض المبيدات الحشرية تحتوي على مركبات الرصاص .
١٢ - استخراج وطحن وصهر وتشكيل وتنقية وتلميع المعادن المحتوية على الرصاص .
١٣ - الأعمال الأخرى التي تستدعي استعمال أو تداول الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه .

المادة الثانية : على صاحب العمل إحاطة العامل علما وبإقرار كتابي يحفظ في ملف العامل لدى صاحب العمل ـ عند استخدامه في إحدى الأعمال المذكورة اعلاه ـ بخطر التعرض للتسمم بالرصاص والوسائل المؤمنة لحمايته .

المادة الثالثة : على صاحب العمل التقيد بكل أو بعض الوسائل التالية حسب طبيعة العمل بحيث يضمن حماية عماله من التعرض للتسمم بالرصاص .

أولاً : **الوسائل الفنية**

[أ] استخدام الماكينات المقفلة تماما والتي لاينتج عن تشغيلها خروج أي ابخرة أو اتربة للرصاص أو مركباته .
[ب] التخلص من الأبخرة أو الأتربة المحتوبة على الرصاص أو مركباته عند مصدر تولدها وذلك باستخدام أجهزة الشفط الموضعي أو ترطيب الأتربة وتوفير التهوية الكافية بالوسائل الطبيعية أو

الاصطناعية بحيث لايزيد تركيز الرصاص في جو العمل عن ١٥ , ٠ مليجرام لكل متر مكعب من الهواء .

[ج] اختيار الآلات أو المعدات التي تعمل تلقائيا والتي لاتحتاج لإشراف مباشر من العامل وإنما يمكن تشغيلها مع بقاء العامل على بعد مأمون .

[د] استبدال عمليات التداول بالوسائل الآلية أو الميكانيكية إن أمكن .

[هـ] عزل العمليات أو الخطوات التي ينتج عنها كميات كبيرة من أبخرة أو اتربة الرصاص أو مركباته .

ثانيا : **الوسائل العامة**

[أ] لايجوز تشغيل من لم يتم الثامنة عشرة من عمره في الأعمال المشار إليها في الماد الأولى .

[ب] لايجوز السماح للأحداث والمراهقين بدخول أماكن العمل .

[ج] يجب تأمين معدات الوقاية الشخصية للعمال مثل الكمامات الواقية من أبخرة أو اتربة الرصاص أو مركباته والقفازات والمرايل والأحذية الواقية التي تمنع التلامس المباشر بين الرصاص أو مركباته وجسم العامل وما شابهها .

[د] يجب تأمين وسائل النظافة الشخصية مثل الصابون والفرش الخاصة بغسل الأيدي والمناشف .

[هـ] يجب تأمين الوسائل الكفيلة بتنظيف أماكن العمل بطريقة لاتثير الغبار كالكنس بعد الترطيب أو استعمال مكانس الشفط الآلية .

[و] يجب تخصيص أماكن لتناول الطعام وأخرى لاستبدال الملابس - بعيدا عن أماكن العمل - على أن يستبدل العامل ملابسه التي يعمل بها قبل مغادرته العمل .

المادة الرابعة : على صاحب العمل التقيد بما يلي :

[أ] الفحص الطبي الابتدائي : ويجرى لدى استخدام العامل ويجب أن منه سلامة الجهاز الدوري والهضمي والبولي والعصبي والكبد.

[ب] الفحص الطبي الدوري : ويجب أن يجرى هذا الفحص مرة على الأقل كل ستة أشهر على العمال المعرضين لأبخرة الرصاص وكل عام على العمال المعرضين للتسمم بالرصاص أو مركباته في غير العمليات التي تعرض لأبخرة الرصاص، ويجب أن يبين الفحص الآتي :

١ - حالة الجهاز الهضمي والكبد.
٢ - حالة الدم.
٣ - حالة الجهاز البولي.
٤ - حالة الجهاز العصبي.

[ج] أن يحفظ نتيجتي الفحص الطبي الابتدائي والدوري في الملف الطبي للعامل ولايجوز إفشاء المعلومات التي تتضح من هذين الفحصين أو تداولها لغير الطبيب المعالج أو ممثلي صاحب العمل أو ذوي الشأن من السلطات المختلفة.

[د] إبلاغ مكتب العمل المختص فور اكتشاف أي حالة تسمم بالرصاص أو مركباته واتخاذ اجراءات علاج العامل الكفيلة بمنع تكرار حدوث التسمم المهني.

المادة الخامسة : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

وزير العمل والشئون الاجتماعية
محمد علي الفايز

قرار رقم ١٩ وتاريخ ١٤٠٠/٢/٢٦هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة المرافقة لهذا المرفوعة بخطاب معالي وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٤٥/ ٢ وتاريخ ٢٦/ ٢/ ١٣٩٨هـ. الذي يطلب فيه إصدار قرار تفسيري يحدد المقصود بالأعمال الواردة في المواد (٨-١٣٨-١٣٩) من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢١ في ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ. المتخذة في الموضوع المرافق لهذا.

يقرر ما يلي :

يقصد بالأعمال الأصلية الواردة في المادة (٨) والأعمال الواردة في المادة (١٣٨) من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢١ وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ. بالنسبة للأفراد موضوع نشاطهم المعتاد وبالنسبة للشركات الأعمال التي انشئت الشركة من أجل القيام بها والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو في عقد الامتياز إن كانت شركات الامتياز.

ولما ذكر حرر،

مرسوم ملكي

رقم م/٢ وتاريخ ١٤٠٣/٢/٧هـ

بعون الله تعالى

باسم جلالة الملك

نحن عبدالله بن عبدالعزيز آل سعود نائب ملك المملكة العربية السعودية بعد الاطلاع على الأمر الملكي رقم أ/ ٤٥ وتاريخ ٦/ ٢/ ١٤٠٣هـ.

وبعد الاطلاع على المادة العشرين من نظام مجلس الوزراء الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٣٨ وتاريخ ٢٢/ ١٠/ ١٣٧٧هـ.

وبعد الاطلاع على المادة السابعة والثمانين من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢١ وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٩٨هـ.

رسمنا بما هو آت :

أولاً : تضاف إلى نهاية المادة السابعة والثمانين من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢١ في ٦/ ٩/ ١٣٩٨هـ. الفقرة التالية :

واستثناء من حكم المادة السادسة من هذا النظام يجوز الاتفاق على آن لاتحسب في الأجر الذي تسوي على أساسه مكافأة نهاية

الخدمة كل أو بعض مبالغ العمالات والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع للعامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص.

ثانياً : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره.

ثالثاً : على نائب رئيس مجلس الوزراء كل فيما يخصه تنفيذ مرسومنا هذا.

خطاب صاحب الجلالة رئيس مجلس الوزراء
رقم ٨/٤٥٤ وتاريخ ١٤٠٥/٣/١٨هـ

صاحب المعالي وزير العمل والشئون الاجتماعية

بعد التحية :

اطلعنا على خطاب سمو وزير الداخلية رقم ١ س/ ١٩٥٠م وتاريخ ٣/ ١٢/ ١٤٠٤هـ. المشار فيه إلى أمرنا رقم ٨/٢٣٦٩ وتاريخ ٩/ ١١/ ١٤٠٤هـ. القاضي بتشكيل لجنة وزارية من سموه ومنكم معالي ومن معالي وزير البترول والثرة المعدنية لدراسة اختلاف الرأي حول حكم المادة (١٤٧) من نظام العمل والعمال - الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢١) وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٩٨هـ. التي تقضي بعدم جواز تشغيل العامل تشغيلاً فعليا أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع لسائر شهور السنة عدا شهر رمضان المبارك فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه عن ست ساعات في اليوم أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع لاتدخل فيها الفترات المخصصة للصلاة والراحة والطعام، وعما إذا كان تخفيض ساعات العمل في شهر رمضان المبارك يشمل العمال المسلمين وغير المسلمين أم أنه خاص بالمسلمين فقط.

وما أوضحه سموه من أنه قد جرى تدارس الموضوع من قبل اللجنة الوزارية ـ سالفة الذكر ـ واتخذت حياله محضرها المرفق بخطاب سموه والمتضمن تأييد الرأي القائل بقصر تخفيض ساعات العمل إلى ست ساعات يومياً أو ست وثلاثين ساعة أسبوعياً خلال شهر رمضان المبارك على العمال المسلمين فقط . نظراً لأن حكم المادة (١٤٧) من نظام العمل والعمال ـ المشار إليها آنفاً ـ وإن جاء عاما في عبارته الأمر الذي قد يفهم منه أن تخفيض ساعات العمل في شهر رمضان يسري على العمال المسلمين وغير المسلمين إلا أن ظاهر النص لايتفق مع روحه وحكمته التي استهدفت العامل المسلم، لأن الحكمة من هذا التخفيض خصوصية تتعلق بالشهر الكريم وهي التزام المسلمين بصيامه كركن من أركان الدين الحنيف حيث أن الصوم يتطلب من المسلم نظاماً خاصاً رأت معه المملكة أن تيسره له بتخفيض ساعات العمل أخذاً في الاعتبار حالته وطاقته البدنية والنفسية على العمل أثناء الصوم، وتبعا لذلك فإن تمتع العامل غير المسلم بهذا التخفيض هو من قبيل تقرير ميزة له دون مبرر، فضلا عن تحمل الدولة نفقات بالغة في غير مقتضى وهذا يخالف مبدأ عاما من مبادئ العمل وهو ضرورة مراعاة الظروف الاستثنائية التي يتحملها العامل وعدم معاملته معاملة من لايتحمل مثل تلك الظروف، وبالتالي فإن تخفيض ساعات العمل في شهر رمضان حق للعامل المسلم وحده وليس في هذا اجحاف بالعامل غير المسلم لأن الصوم ليس خياراً للعامل

المسلم بل هو فرض عليه .

ولموافقتنا على ما توصلت إليه اللجنة الوزارية في محضرها ـ المشار إليه آنفاً ـ نرغب إليكم إكمال اللازم بموجبه .

رئيس مجلس الوزراء

لائحـــــة

بالمرافعات وباجراءات المصالحة والتحكيم أما اللجان الابتدائية واللجنة العليا المعتمدة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (١) تاريخ ٣-٤ محرم ١٣٩٠هـ. الموافق ١١-١٢ مارس ١٩٧٠م. والمنشور في جريدة أم القرى العدد ٢٣١٧ وتاريخ ١٠ صفر ١٣٩٠هـ. (١٧ ابريل ١٩٧٠م).

لائحـــــة
المرافعات وباجراءات المصالحة والتحكيم
أمام اللجان الابتدائية واللجنة العليا

أولاً : أحكام انتقالية وعامة

مادة (١) : تسري أحكام هذه اللائحة على مالم يكن قد فصل فيه من الدعاوي، أو تم من الاجراءات قبل تاريخ العمل بها.

مادة (٢) : لايقبل أي طلب، أو رفع، لايكون لصاحبه مصلحة قائمة.

مادة (٣) : ينتصب أحد الورقة خصما عن الباقين بصفته ممثلا لهم في الدعاوي التي تقام على الميت أو له.

مادة (٤) : لايجوز لأي لجنة من اللجان المنصوص عليها في هذه اللائحة أن تمتنع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في نظام العمل

يمكن تطبيقه، وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة الإسلامية والقواعد المحلية وما استقرت عليه السوابق القضائية، ومبادئ الحق والعرف وقواعد العدالة.

مادة (٥) : لايجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار قطعي بشأنه من أحد اللجان المنصوص عليها في هذه اللائحة مرة ثانية.

مادة (٦) : لايجوز النظر في أية شكوى أمام أي لجنة عن المخالفات التي تقع ضد أحكام نظام العمل أو اللوائح والقرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ وقوع المخالفة، ولايجوز في أية دعوى أو مطالبة متعلقة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ انتهاء العقد، وكذلك لايجوز النظر في أية دعوى أو مطالبة متعلقة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في أي نظام سابق بعد مضي سنة كاملة من تاريخ العمل بنظام العمل.

مادة (٧) : يجب على اللجنة، في جميع الأحوال التثبت من توافر الأهلية أو من صحة التمثيل أوالإذن.

مادة (٨) : إذا نص النظام على ميعاد لتقديم طعن، أو القيام باجراء يحصل بالتبليغ يبدأ الميعاد من تاريخ تبليغ الخصم.

مادة (٩) : تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذه اللائحة بالتقويم الهجري، مالم يتفق على ذلك.

مادة (١٠) : يعتبر الشهر في أحكام هذه اللائحة ثلاثين يوما، إلا إذا نص على خلاف ذلك.

مادة (١١) : اللغة العربية هي الواجبة الاستعمال بالنسبة لجميع القرارات والسجلات والاضبارات والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه في نظام العمل أو في أي قرار أو أمر صادر تطبيقا لأحكامه، وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي معتمداً دوما.

ثانياً : اجراءات التبليغ

مادة (١٢) : يجب أن يشمل محضر التبليغ على البيانات الآتية :

[أ] تاريخ اليوم والشهر والسنة والساعة التي حصل فيها التبليغ.

[ب] اسم طالب التبليغ، ولقبه ومهنته، وموطنه، أو اسم من يمثله ولقبه وموطنه.

[ج] اسم المخاطب ولقبه ومهنته وموطنه، فإن لم يكن مونه معلوم وقت التبليغ، فآخر موطن كان له.

[هـ] اسم من سلمت إليه صورة الورقة وتوقيعه على الأصل أو إثبات امتناعه من التوقيع وسببه.

[و] توقيع القائم بالتبليغ على كل من الأصل والصورة .

مادة (١٣) : كل تبليغ يكون بواسطة موظفي مكاتب العمل أو موظف البريد فإن لم يكن فبواسطة الشرطة .

مادة (١٤) : إذا لم يوجد المطلوب تبليغه في موطنه فتسلم الورقة إلى وكيله أو مستخدمه (بفتح الدال)، أو لمن يكون ساكناً معه من الأصول أو الفروع أو الزوج أو الأخوة والأخوات، ممن يدل ظاهرهم على أنهم أتموا الثامنة عشرة من عمرهم، على أن لاتكون مصلحة المطلوب تبليغه متعارضة مع مصلحتهم .

مادة (١٥) : تسلم الأوراق المطلوب تبليغها على الوجه الآتي :

[أ] فيما يتعلق بالأشخاص العاملين للنائب عنها نظاما .

[ب] فيما يتعلق بالشركات التجارية في مركز إدارة الشركة . لرئيس مجلس الإدارة، أو للمدير، أو لأحد الشركاء فإن لم يكن للشركة مركز إدارة تسلم لواحد من هؤلاء لشخصه أو في موطنه .

[ج] فيما يتعلق بالشركة المدنية والجمعيات والمؤسسات وسائر الأشخاص الاعتبارية، تسلم الأوراق في مركز إدارتها، للنائب عنها .

مادة (١٦) : على صاحب العمل أن يخطر مكتب العمل كتابياً ، في حالة تغيير شخص المدير المسئول باسم المدير الجديد وذلك خلال سبعة أيام من تولي الأخير عمله ، وإذا لم يوجد شخص معين كمدير مسئول للمؤسسة أولم يباشر الشخص المعين كمدير لعمله ، فإن من يقوم فعلا بأعمال المدير أو صاحب العمل نفسه يعتبر مديراً مسؤولاً ولا للمؤسسة فميا يتعلق بتنفيذ أحكام هذه اللائحة .

مادة (١٧) : يتم التبلبغ بالبريد ، بتسليم الرسالة أو بالامتناع عن تسلمها ويعتبر علم الوصول حجة على ذلك .

مادة (١٨) : إذا كان التبليغ موجها لشخص مقيم في بلد أجنبي ، يجرى تبليغه برسالة مسجلة أو بمقتضى الاجراءات الرسمية .

مادة (١٩) : إذا كان مكان التبليغ خارج منطقة اللجنة ترسل الأوراق التي يراد تبليغها من رئيس هذه اللجنة إلى رئيس اللجنة الذي يطلب التبليغ في منطقته .

مادة (٢٠) : يحق للخصوم ووكلائهم الاطلاع على ملف الدعوى في ديوان اللجنة .

مادة (٢١) : إذا قدم الخصم ورقة أو مستنداً للاستدلال به في الدعوى ، فلا يجوز له سحبه إلا برضاء خصمه وبعد أن تحفظ صورة مصدقة عنه في ملف الدعوى .

مادة (٢٢) : يحق للخصم أو وكيله أن يحصل على صورة مصدقة من القرار الصادر في القضية .

ثالثاً : اجراءات المحاكمة

مادة (٢٣) : ترفع الدعوى إلى اللجنة الابتدائية لتسوية الخلافات التي يقع مكان العمل في مقرها أو في دائرة اختصاصها ، وذلك باستدعاء يتضمن الآتي :

[أ] اسم كل من المدعي عليه ولقبه ومهنته وموطنه .

[ب] بيان موضوع الدعوى وتحديد مطالب المدعي .

[ج] ذكر البيانات والأدلة التي يستند إليها المدعي في تأييد دعواه .

مادة (٢٤) : يعين الرئيس جلسة المحاكمة ويدعو الخصم لحضورها .

مادة (٢٥) : ميعاد الحضور ثلاثة أيام على الأقل .

مادة (٢٦) : تنظر الدعوى على وجه الاستعجال ، ويجوز للجنة الحكم على من خسر الدعوى بأن يدفع إلى الطرف الآخر كل ما تكبده ، من نفقات أو بعضه ، إذا طلب هذا الأخير .

مادة (٢٧) : على الوكيل أن يثبت وكالته عن موكله بسند رسمي .

مادة (٢٨) : يجوز أن يعطي التوكيل في الجلسة بتقرير يدون في محضرها يوقع عليه الموكل أو يختمه بخاتمه أو بصمة أبهامه .

مادة (٢٩) : بمجرد صدور التوكيل عن أحد الخصوم، يكون موطن وكيله الذي باشر الدعوى معتبرا في تبليغ الأوراق اللازمة لسير الدعوى، في درجة التقاضي الموكل فيها .

مادة (٣٠) : إذا لم يحضر المدعي عليه الجلسة الأولى أجلت القضية إلى جلسة ثانية وأبلغ ميعادها .

مادة (٣١) : يجب أن تتضمن المذكرة الثانية التي تبلغ إلى المدعي أو المدعي عليه، اخطارا بأن الحكم الذي سيصدر يعتبر بحقه وجاهياً .

مادة (٣٢) : لايجوز تثبيت التخلف عن الحضور بحق أحد الخصوم إلا بعد انقضاء ساعة على الأقل على الميعاد المعين للجلسة .

مادة (٣٣) : لاتسري آثار التخلف إلا على المتخلف الذي لم يبعث بمعذرة مشروعة قبل ميعاد الجلسة .

مادة (٣٤) : يعود إلى اللجنة تقدير المعذرة، وفي حالة قبولها تقرر تأجيل الجلسة وتبليغ المتخلف ميعاد الجلسة مجددا .

مادة (٣٥) : يأذن الرئيس في الكلام للمدعي أو وكيله أولا ثم يأذن في الكلام للمدعي عليه .

مادة (٣٦) : إذا حضر المدعي عليه فعليه أن يجيب الدعوى وإذا سكت أو تخلف عن الحضور دون معذرة فيجوز للجنة أن تتخذ من سكوته أو تخلفه مسوغا للحكم بدعوى المدعي .

مادة (٣٧) : ضبط الجلسة وإدارتها منوطان بالرئيس الذي يتولى توجيه الأسئلة إلى الخصوم والشهود، وللأعضاء أن يستأذنوه في توجيه مايريدون من الأسئلة .

مادة (٣٨) : يجب على الخصوم أن يبينوا جميع طلباتهم ودفوعهم مرة واحدة .

مادة (٣٩) : إذا اتفق الخصوم على التداعي أمام لجنة غير اللجنة المرفوعة إليها الدعوى، قررت هذه اللجنة، إحالة الدعوى إلى اللجنة التي اتفقوا عليها .

مادة (٤٠) : للخصم أن يدخل في الدعوى في كان يصح اختصاصه فيها عند رفعها، ويقدم الطلب باستدعاء ويبلغ من يطلب إدخاله صورة الطلب ويدعي للمحاكمة .

مادة (٤١) : للخصوم أن يتفقوا على وقف الدعوى مدة لاتزيد على الستة شهور .

مادة (٤٢) : ينقطع سير الخصومة حكما بوفاة أحد الخصوم أو بفقده أهلية الخصومة أو بزوال الصفة إلا إذا كانت الدعوى قد تهيأت

للحكم في موضوعها، متى كان الخصوم قد أبدوا وطلباتهم قبل الوفاة أو فقد الأهلية أو زوال الصفة.

مادة (٤٣) : تستأنف الدعوى سيرها بناء على طلب أحد ذوي العلاقة بتبليغ مذكرة الدعوى إلى من يقوم مقام الخصم الذي توفى أو فقد أهليته أو زالت صفته.

مادة (٤٤) : للمدعي أن يقدم من الطلبات العارضة :

[أ] ما يتضمن تصحيح الطلب الأصلي، أو تعديل موضوعه لمواجهة ظروف طرأت أو تبينت بعد رفع الدعوي.

[ب] ما يكون مكملا للطلب الأصلي، أومترتبا عليه، أو متصلا به بصلة لاتقبل التجزئة.

[ج] ما يتضمن إضافة أو تغييرا في سبب الدعوى مع بقاء موضوع الطلب الأصلي على حالة.

مادة (٤٥) : للمدعي عليه أن يقدم من الطلبات العارضة :

[أ] طلب المقاصة القضائية.

[ب] أي طلب يترتب على إجابته ألا يحكم للمدعي بطلباته كلها أو بعضها أو يحكم له بها مقيدة لمصلحة المدعي عليه.

مادة (٤٦) : يكون للجنة الناظرة في القضية أن تقرر وقف

الدعوى، كلما رأت تعليق حكمها في موضوعها على الفصل في مسألة أخرى يتوقف عليها الحكم، وبمجرد زوال سبب الوقف تستأنف الدعوى بقوة النظام سيرها من النقطة التي وقفت عندها.

مادة (٤٧) : يجوز للمدعي أن يتنازل عن الحق الذي يدعي به ويترتب على التنازل عن الحق سقوطه.

مادة (٤٨) : تكون المداولة في القرارات بين الأعضاء مجتمعين سرية.

مادة (٤٩) : تصدر اللجنة الابتدائية قراراتها بأغلبية آراء أعضائها ويجب أن تكون القرارات مسببة وموقعة من جميع الأعضاء على أن يكون للمخالف فيها ذلك سبب مخالفته.

مادة (٥٠) : إذا صدر القرار بالأكثرية، فعلى الأقلية أن تدون أسباب مخالفتها على محضر الدعوى، ولايثبت هذا الرأي في نسخة القرار الأصلية ولاينطق به، ويجب في جميع الأحوال أن ينص في القرار على صدوره بالأكثرية أو بالإجماع.

مادة (٥١) : يجب أن تكون القرارات مشتملة على الأسباب التي بنيت عليها، والرد على جميع الدفوع التي أثارها الخصم.

مادة (٥٢) : تتولى اللجنة التي أصدرت القرار تصحيح ما يقع فيه من أخطاء مادة، كتابية أو حسابيه بقرار تصدره من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الخصوم.

مادة (٥٣) : يدون هذا التصحيح على نسخة القرار الأصلية ويوقع من الرئيس والأعضاء.

مادة (٥٤) : يجوز الطعن في القرار الصادر بالتصحيح إذا تجاوزت اللجنة التي أصدرته حقها المنصوص عليه في المادة السابقة.

مادة (٥٥) : يجوز للخصوم أن يطلبوا إلى الجهة التي أصدرت القرار تفسير ما وقع في منطوقه من غموض.

مادة (٥٦) : القرار الصادر بالتفسير يعتبر من كل الوجوه متمما للقرار الذي يفسره.

رابعاً : **اختصاصات اللجنة الابتدائية**

مادة (٥٧) : تختص اللجنة الابتدائية في :

أولاً ـ بالفصل نهائيا بما يلي :

[أ] خلافات العمل التي لاتتجاوز قيمتها الثلاثة آلاف ريال.

[ب] الخلافات المتعلقة بوقف تنفيذ قرارات فصل العمال.

[ج] الخلافات المتعلقة بتوقيع الغرامات أو بطلب الاعفاء منها.

ثانياً ـ بالفصل بدائيا فيما يلي :

[أ] خلافات العمل التي تتجاوز قيمتها الثلاثة آلاف ريال.

[ب] خلافات التعويض عن إصابات العمل أيا كان قيمتها .

[ج] خلافات الفصل عن العمل .

مادة (٥٨) : للعامل الذي فصل من العمل بغير سبب مشروع أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل، ويقدم الطلب إلى مدير مكتب العمل الذي يقع في منطقة محل عمله خلال مدة لاتتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ تسليم صاحب العمل للعامل قرار فصله أو اخطاره بذلك بخطاب مسجل أو بأية وسيلة نثبت الاستلام وعلى مدير مكتب العمل المختص أن يقوم فور تقديم الطلب إليه باتخاذ الاجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا، فإذا لم تتم التسوية تعين عليه أن يحيل الطلب خلال مدة لاتتجاوز أسبوعا من تاريخ تقديمه إلى اللجنة التي تقع في منطقة محل العمل وتكون الإحالة مشفوعة بذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات المكتب وتوصياته التي يراها لإنهاء النزاع .

وعلى رئيس اللجنة أن يقوم في ظروف ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إليه بتحديد جلسة للنظر في وقف التنفيذ في ميعاد لايتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة ويخطر العامل وصاحب العمل بموعد تلك الجلسة ومكان انعقادها مع تكليف العامل وصاحب العمل بحضورها ويرفق بكل أخطار صورة من مذكرة مكتب العمل، ويكون الأخطار بخطاب مسجل أو بأية طريقة تثبيت الاستلام .

وعلى اللجنة أن تفصل بصفة مستعجلة في طلب وقف التنفيذ في مدة لاتتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة، ويكون قرارها في هذا الشأن نهائيا ويحدد في هذا القرار موعد جلسة للنظر في أصل الموضوع خلال الأسبوع التالي لصدور القرار، فإذا أمرت بوقف التنفيذ الزم صاحب العمل في الوقت ذاته أن يؤدي إلى العامل فورا يعادل أجره من تاريخ فصله، ولصاحب اعمل بعد صدور قرار وقف التنفيذ وفي خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ صدوره أن يعيد العامل إلى عمله مع دفع أجوره المتأخره ويعتبر النزاع منتهيا ويثبت ذلك بمحضر أمام اللجنة ويكون لهذا المحضر حجية القرارات التي تصدرها اللجنة، فإذا انقضت هذه المدة دون حصول أي تسوية تعين على اللجنة الفصل في أصل الموضوع خلال مدة لاتتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ صدور قرار وقف التنفيذ.

ويجوز للجنة إذا رأت أن فصل العامل كان بغير سبب مشروع أن تحكم باعادتهن إلى عمله مع دفع أجوره المتأخره أو بدفع حقوقه النظامية وما يستحقه من تعويض عما لحقه من أضرار، ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل تم بسبب مشروع ويكون قرارها في هذا الشأن ابتدائيا.

ويعتبر الفصل قد تم بغير سبب مشروع إذا ثبت أنه جاء لاحقا لمطالبة العامل صاحب العمل بحقوق مشروعة له ولم يثبت أن هناك سببا مشروعا آخر للفصل.

ويتعين في هذه الحالة الزام صاحب العمل باعادة العامل إلى عمله مع دفع أجوره من تاريخ فعليه حتى إعادته إلى العامل واعتبار خدماته متصلة .

كما يعتبر فصل العامل بغير سبب مشروع إذا كان الفصل بسبب رفض العامل تنفيذ الأوامر الصادرة بنقله من مكان عمله الأصلي وكان النقل بغير سبب مشروع كان يقتضيه العمل أو كان من شأنه الحاق أيضا الزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله في مكانه الأصلي مع دفع أجوره المتأخرة من تاريخ فصله حتى إعادته إلى العمل واعتبار خدماته متصلة .

ويسقط حق العامل في طلب وقف تنفيذ قرار فصله إذا لم يتقدم بطلب ذلك خلال مدة الخمسة عشر يوما المحددة ، مع عدم الإخلال بحقه في المطالبة بحقوقه النظامية الأخرى خلال مدة السنة المحددة في المادة (٦) من هذه اللائحة .

خامساً : اختصاصات اللجنة العليا

مادة (٥٩) : تختص اللجنة العليا بالفصل نهائيا وبالدرجة القطعية

في جميع الخلافات التي ترفع للاستئناف أمامها ، كما تختص بفرض العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل بحق المخالفين لأحكامه .

مادة (٦٠) : تصدر اللجنة العليا واللجان الابتدائية قراراتها بأغلبية آراء أعضائها، ويجب أن تكون القرارات مسببة موقعة من جميع الأعضاء، على أن تكون للمخالف فيها ذكر سبب مخالفته.

مادة (٦١) : كل لجنة من اللجان، سواء منها الابتدائية أو العليا، لها وحدها دون غيرها حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بعقود العمل، ولها احضار أي شخص لاستجوابه أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب، كما يجوز لها الالزام بتقديم المستندات أو الأدلة واتخاذ غير ذلك من الاجراءات التي تقررها.

وللجنة حق الدخول في أي مكان تشغله المؤسسة من أجل اجراء التحقيق المطلوب وفق أحكام نظام العمل.

سادساً : **شروط الاستئناف**

مادة (٦٢) : إذا رغب أحد النزاع استئناف القرار الصادر من اللجنة الابتدائية فعليه أن يقدم طلب الاستئناف إلى اللجنة العليا مباشرة أو عن طريق اللجنة الابتدائية التي أصدرت الحكم أو عن طرق أحد مكاتب العمل، خلال ثلاثين يوما من تبليغه صورة القرار الراغب في استئنافه.

مادة (٦٣) : يحدد رئيس اللجنة العليا موعدا للنظر في القضية المستأنفه أمامه، خلال خمسة عشر يوماً من تسجيل عريضة الاستئناف

في قلم اللجنة وعلى اللجنة أن تصدر قرارها في النزاع المستأنف أمامها على وجه السرعة وفي موعد لايتجاوز الثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة .

مادة (٦٤) : يرفع الاستئناف باستدعاء يقدم إلى اللجنة العليا ويجب أن يشتمل على بيان القرار المستأنف ، وأسباب الاستئناف .

مادة (٦٥) : ينشر استئناف الدعوى أمام اللجنة العليا بالنسبة للمسائل المستأنفة .

مادة (٦٦) : لاتقبل الطلبات الجديدة في الاستئناف .

مادة (٦٧) : لايجوز في الاستئناف إدخال من لم يكن خصما في الدعوى الصادر فيها القرار المستأنف .

مادة (٦٨) : إذا تخلف المستأنف أو عليه في الجلسة الأولى ، أجلت القضية إلى الجلسة ثانية ، وأبلغ الطرف المتغيب ميعادها فإن لم يحضرها أيضاً ، صير إلى الفصل في موضوع الاستئناف بناء على طلب الطرف الآخر .

مادة(٦٩) : إذا غاب الطرفان عن الجلسة يصار إلى شطب القضية .

مادة (٧٠) : يترتب على استئناف القرار أمام اللجنة العليا وقف تنفيذه .

مادة (٧١) : تنظر اللجنة العليا في الشروط الشكلية وفيما إذا كان الطعن بطريق الاستئناف صادراً عمن يملكه .

مادة (٧٢) : إذا وجدت اللجنة العليا أن منطوق القرار موضوع الاستئناف موافق للنظام بحسب النتيجة رفضت الطعن .

مادة (٧٣) : إذا قبلت اللجنة العليا الطعن نقضت القرار المطعون فيه كلا أو بعضا ، وقضت في الموضوع .

مادة (٧٤) : لايصح بغير تفويض خاص التنازل عن الحق المدعي به ولا الصالح عليه ولا التحكيم فيه ، التنصل من كل ما يقع خلاف ذلك .

مادة (٧٥) : إذا لم يستأنف قرار اللجنة الابتدائية خلال مدة ثلاثين يوما أصبح نهائيا واجب التنفيذ ، وتعتبر قرارات اللجنة العليا واجبة التنفيذ فور تبليغها إلى الأطراف المعنيين ، وتعتبر المصالحة ملزمة لطرفي النزاع فور تسجيلها لدى إحدى اللجان المختصة .

سابعاً : المصالحة والتحكيم

مادة (٧٦) : يحق في جميع الأحوال للفريقين ، المتنازعين أن يعينا بالتراضي محكماً واحداً عن الفريقين ليفصل المحكم أو المحكمون في الخلاف وذلك عوضا عن اللجان المنصوص عليها في هذه اللائحة .

فإذا لم يتفقوا على انتخاب وازع، وجب على رئيس اللجنة الابتدائية التي يقع مقر العمل في دائرتها تعيين الوازع المذكور وذلك أن لم يسبق صك التحكيم إلى تعيين هذا الوازع.

ويجب أن يبين صك التحكيم المدد والأصول الواجب اتباعها من أجل الفصل في الخلاف ويكون حكم المحكمين بدائيا قابلا للاستئناف أمام اللجنة العليا ضمن المدد والمهل والأصول المنصوص عليها لاستئناف الأحكام أمام هذه اللجنة، إذا إذا نص صراحة في صك التحكيم أن حكم المحكمين قطعي، فيكون حكمهم مبرما، ويجب أن تودع صورة عن صك التحكيم لدى ديوان المحكمين في ديوان هذه اللجنة خلال مدة أسبوع من صدوره.

مادة (٧٧) : تنفيذ قرارات المحكمين بعد تسجيلها في ديوان اللجنة الابتدائية المتصة في المنطقة، وبعد اعطائها صيغة التنفيذ من قبل رئيس هذه اللجنة.

اللائحة التنفيذية

لضبط وتنظيم أعمال تفتيش العمل المتعمدة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٤٤٤ في جمادى الأولى سنة ١٣٩٠هـ والموافق (يوليو سنة ١٩٧٠م) والمنشور في جريدة أم القرى رقم ٢٣٣٩ في ١٧ رجب ١٣٩٠هـ (١٨ سبتمبر ١٩٧٠م).

اللائحة التنفيذية

الفصل الأول : التنظيم العام لجهاز تفتيش العمل

مادة (١) : تفتيش العمل هو التفتيش الذي يقوم به مفتشو العمل الذين يسميهم وزير العمل بقراره منه من أجل السهر على تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له ولإرشاد طرفي الإنتاج : (العمال وأصحاب العمل) على حد سواء إلى أفضل الطرق الواجب اتباعها لتحسين ظروف وشروط العمل وخاصة ما يتعلق منها بالصحة والسلامة في أماكن العمل.

مادة (٢) : يتألف تفتيش العمل من جهاز مركزي في وكالة الوزارة لشئون العمل ومن أجهزة فرعية في مكاتب العمل القائمة في المناطق.

مادة (٣) : تحدد شروط تعيين موظفي تفتيش العمل وعددهم ومراتبهم في الأنظمة المتعلقة بموظفي الدولة على أن يكونوا ممن تتوافر

فيهم الكفاءة والنزاهة والحياد التام، وأن لاتكون لهم مصلحة مباشرة في المؤسسات التي يقومون بتفتيشها وأن يجتازوا فحصا مسلكيات خاصا بعد قضائهم فترة تمرين لاتقل عن ثلاثة أشهر.

وفي جميع الأحوال لايجوز تبديل هؤلاء المفتشين بعد تعيينهم أو تكليفهم بواجبات إضافية إلا ضمن الشروط التالية :

[أ] أن يتم التبديل بقرار من وزير العمل ولأسباب تتعلق بالمصلحة العامة.

[ب] أن لاتتعارض الواجبات الإضافية مع واجبات المتفشين الرئيسية.

[ج] أن لايخل ذلك بحال من الأحوال بالصلاحية والحيدة التي يجب أن تتوفر للمفتشين بموجب النظام.

مادة (٤) : يحلف مفتشو العمل ورؤساؤهم عند تعيينهم وقبل مباشرتهم مهام تفتيش العمل أمام وزير العمل والشئون الاجتماعية اليمين التالية :

«أقسم بالله أن أقوم بمهام وظيفتي بأمانة وإخلاص وأن لا أفشي سرا من أسرار أية مهنة أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي اطلع عليها بحكم وظيفتي ولو بعد انقطاع صلتي بهذه الوظيفة».

ينظم بعد آداء اليمين المذكورة محضر تحال نسخة منه إلى رئيس

تغتيش العمل بالوزارة لحفظها في ملف المفتش كما تحال نسخة أخرى إلى مكتب العمل الذي يتبع إليه المفتش .

مادة (٥) : يحمل مفتشو العمل بطاقة تثبيت صفتهم قيامهم بمهام تغتيش العمل وتحمل صورتهم وتوق من قبل وزير العمل وتختم بالخاتم الرسمي ويجب على المفتش رد هذه البطاقة عند تركه لعمله في التفتيش أو عندما تزول عنه هذ الصفة لأي سبب من الأسباب .

مادة (٦) : يتولى الجهاز المركزي لتفتيش العمل المهام التالية :

[أ] الإشراف على أعمال المفتشين في مكاتب العمل وتوجيههم ومراقبة أعمال التفتيش ومتابعة خططه وبرامجه .

[ب] الاهتمام بصحة العمال وسلامتهم ووقايتهم من أخطار الآلات ومن الأمراض المهنية وإصابات العمل ونشر الوعي الصحي والوقائي بجميع الوسائل الممكنة .

[ج] وضع مشاريع القرارات والأنظمة والتعليمات المتعلقة بتفتيش العمل .

[د] إعداد تقرير سنوي عام عن منجزات تفتيش العمل في المملكة وفق المطلوب تنظيمه في المادة (٣٥) من نظام العمل .

[هـ] إعداد نماذج التقارير والبيانات والإشعارات والسجلات المتعلقة بتفتيش العمل وتزويد دوائر تفتيش العمل بها في المكاتب .

[و] دراسة التقارير الشهرية المنظمة من قبل دوائر تفتيش العمل وتدقيقها وبيان الملاحظات عليها .

[ز] تنظيم دورات تدريبية لمفتشي العمل لتأهيلهم للقيام بواجباتهم ولتزويدهم بأحدث التطورات العلمية والعملية في مجال تفتيش العمل بموجب خطة للتدريب تعد لهذا الغاية تتضمن المناهج النظرية والتطبيقية الخاصة بدورات التدريب .

[ح] القيام بجولات توجيهية لتفقد سير العمل في دوائر تفتيش العمل في المكاتب والتأكد من قيامها بالمهام الموكولة إليها بموجب هذه اللائحة ونظام العمل .

[ط] ممارسة غير ذلك من المهام التي تدخل في نطاق تفتيش العمل .

مادة (٧) : يتولى تفتيش العمل في مكاتب العمل المهام التالية :

[أ] مراقبة تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه في المصانع والمؤسسات والمهن الخاضعة لتفتيش العمل ، وذلك بالتحقيق عن طريق الزيارات التفتيشية عما إذا كانت الاحتياطات والشروط النظامية موضوع التفتيش منفذة واتخاذ الاجراءات اللازمة عند عدم تنفيذها .

[ب] معاونة كل من العمال وأصحاب الأعمال وإرشادهم إلى أفضل الطرق لتطبيق موجبات النظام واللوائح والقرارات التنفيذية والتعليمات الفنية الخاصة بالعمل .

[ج] دراسة الظروف والشروط والأحوال المتصلة بالعمل ورفع التقارير بذلك إلى الوزارة وخاصة بما يلاحظ عليها من أوجه النقص التي لم تتداركها أو تتعرض لها الأحكام الواردة بالأنظمة بهذا الشأن .

[د] إعداد تقرير شهري عن نشاط تفتيش العمل في المنطقة والمؤسسات التي تم تفتيش العمل فيها وعدد المخالفات الملحوظة ونوعها والمشاكل التي اعترضت التنفيذ والمقترحات اللازمة لتذليها .

[هـ] إعداد تقرير سنوي عن نشاط تفتيش العمل في المنطقة ونتائجه وآثاره مع الملاحظات والمقترحات اللازمة بهذا الشأن . وتصدر الوزارة تعليمات خاصة عن كيفية تنظيم هذين التقريرين والنماذج الواجب استعمالها في هذا المجال .

[و] ممارسة غير ذلك من المهام التي تدخل في نطاق اختصاص تفتيش العمل في هذه المكاتب .

الفصل الثاني : **واجبات مفتش العمل**

مادة (٨) : على مفتشي العمل مراقبة تطبيق الأحكام النظامية وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والصحة والسلامة في أماكن العمل ليكونوا على يقين من التقيد بها .

وعليهم أن يزوروا أماكن العمل الخاضعة لإشرافهم وفقا لتعليمات

رؤسائهم للقيام بتفتيش العمل فيها وتقديم التقارير الوافية عن جميع ملاحظاتهم ومشاهداتهم المتعلقة بتطبيق الأحكام النظامية .

مادة (٩) : يتوجب على مفتش العمل اخطار صاحب العمل أو ممثله عند دخوله إلى مؤسسته للقيام بتفتيش العمل فيها ، مالم ير أن هذا الإخطار قد يضر بواجباته إلا أنه لايجوز بحال من الأحوال الأخبار المسبق عن الزيارة التفتيشية مهما كانت الأسباب وعلى المفتش في الحالات العادية أو يقدم نفسه إلى صاحب العمل وأن يبرز بطاقته عند الطلب وأن يشرح له مهمته والغرض من زيارته باللطف واللياقة اللازمتين لاكتساب تقديره وثقته بمهمة التفتيش الموفد لأجلها .

مادة (١٠) : على مفتشي العمل ورؤسائهم امداد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات الفنية والإرشادات العملية المتعلقة بحسن تنفيذ الأحكام النظامية كما عليهم إسداء النصح إليهم وتوجيههم لتطبيق أفضل مستويات الصحة والسلامة إلى جانب تشجيع التعاون بينهم لتعزيز الاحتياطات الفنية والصحية وتدعيم طرق السلامة في أماكن العمل .

مادة (١١) : يجب على مفتشش العمل ورؤسائهم التعاون إلى أقصى درجة ممكنة مع أطراف الإنتاج العمال وأصحاب الأعمال على حد سواء للمساعدة في تحسين العلاقات الإنسانية والكفاية الإنتاجية وبالتالي

في خلق جو من الاستقرار في علاقات العمل يسوده التفاهم والتعاون المثمر بين الأطراف المعنية .

مادة (١٢) : على مفتشي العمل تخصيص كل وقتهم واهتمامهم لمهام التفتيش الموكلة إليهم وعليهم أن يتناولوا المشاكل التي تعرض عليهم من جوانبها المختلفة وأن يعملوا على معالجتها مع الأطراف المعينة بمهارة ولباقة وبروح تتسم بالنزاهة والإنصاف كما يجب أن لايكون لهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المؤسسات والمصانع الخاضعة لإشرافهم وأن يتجنبوا قبول الهدايا ويرفضوا أي عرض أو خدمة من أي نوع خاص ولو كانت زهيدة الثمن سواء من أصحاب الأعمال أو العمال تحت طائلة تطبيق العقوبات المنصوص عليها في الأنظمة النافذة .

الفصل الثالث : صلاحيات مفتشي العمل

مادة (١٣) : يكون لمفتشي العمل في مجال قيامهم بمهام تفتيش العمل الموكولة إليهم ممارسة الصلاحيات التالية :

[أ] الدخول إلى جميع أماكن العمل دون سابق إنذار أثناء ساعات العمل في النهار أو في الليل وذلك من أجل القيام بتفتيش العمل فيها وتحقيق الموضوعات المتصلة بالتفتيش على أن يتم ذلك وفقا لتعليمات رؤسائهم المبلغة إليهم .

[ب] فحص السجلات والأوراق والدفاتر والملفات أو أية وثائق أخرى

لها علاقة بالعمال وللحصول على صور ومستخرجات منها وذلك للتأكد من مطابقتها للمتطلبات المنصوص عليها في نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقا له وللمفتش أن يطلب من صاحب العمل أو ممثله أن يضع تحت تصرفه جميع المستندات المذكورة وأن يلفت نظره إلى تعليق البيانات والإعلانات المنصوص عليها في النظام.

[ج] الحصول على عينات من المواد المستعملة والتي تتداول في المؤسسة لتحليلها وكذلك فحص الآلات والتركيبات المختلفة للتأكد من وجود وسائل كافية وفعالة لتوفير أسباب الوقاية والصحة للعمال وللمفتش إصدار الأوامر اللازمة لإجراء التغيرات العاجلة المطلوبة لتوفير اشترطارات الحماية الواجبة من مخاطر العمل والآلات.

[د] سؤال صاحب العمل أو ممثله والعمال على إنفراد أو في حضور شهود في أي من الموضوعات المتصلة بتطبيق الأحكام النظامية ليمكن في ضوئها استنتاج ما إذا كانت الاشتراطات التي نص عليه نظام العمل والقرارات المنفذة له مطبقة وإلى أي حد.

[هـ] بحث أفضل الطرق مع أصحاب العمل والعمال منفردين أو مجتمعين لتسهيل تطبيق الأحكام النظامية المتعلقة بالعمل وتذليل الصعوبات التي تعترض ذلك وخاصة ما تعلق منها بالجهل بأحكام النظام.

مادة (١٤) : لمفتشي العمل عند قيامهم بتفتيش العمل في أية مؤسسة أو منشأة صناعية أو تجارية وغيرها تنفيذا لأحكام نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقا له أن يتخذوا بحق مخالفي الأحكام النظامية حسب الحال التدابير التالية :

[أ] إسداء النصح والإرشاد لصاحب العمل والاكتفاء بذلك عند استجابته وحسن قبوله على أن يقترن ذلك بخطاب رسمي عن طريق مكتب العمل تبين فيه الملاحظات الناجمة عن زيارة المؤسسة والإرشادات والتوجيهات اللازمة لتلافي المخالفات .

[ب] توجيه تنبيه شفهي يسجله على البيان التفتيشي الذي ينظمه عن زيارته للمؤسسة على أن يوقعه صاحب العمل أو ممثله متعهدا بتلافي المخالفات الملحوظة في مؤسسته خلال مدة معقولة بالاتفاق مع مفتش العمل .

[ج] توجيه إنذار خطي لصاحب العمل المخالف بواسطة مكتب العمل يشار فيه إلى أن عدم تدارك المخالفات خلال مدة تحدد من قبل المفتش حسب تقديره من شأنه تعريض المخالف لتطبيق العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل .

[د] تنظيم محضر في مكان العمل بضبط المخالفات التي شاهدها المفتش .

مادة (١٥) : لمفتشي العمل الحرية التامة في توجيه إنذارات أو إسداء النصح لصاحب العمل بدلا من تنظيم محضر ضبط بالمخالفات الملحوظة حسب أهمية المخالفة المرتكبة والظروف الأخرى التي يعود تقديرها للمفتش.

الفصل الرابع : **تنظيم الزيارات التفتيشية النهارية والليلية**

مادة (١٦) : على رئيس العمل في كل مكتب تنظيم زيارات التفتيش الجارية أثناء ساعات الدوام الرسمي بموجب برامج أسبوعية مسبقة يصادق عليها مدير المكتب المسئول وتعد وفقا للأسس التالية :

[أ] توزع المهن والمؤسسات الخاضعة للتفتيش بحيث يختص كل مفتش بمهن وبمؤسسات معينة ويراعى في التوزيع عدد وطبيعة وحجم المؤسسات الخاضعة للتفتيش الواقعة المستخدمين فيها وتنوع الأحكام النظامية التي يتعين مراقبة تطبيقها ووسائل التنفيذ المادية الموضوع تحت تصرفه ضمن دائرة اختصاص المكتب وعدد وفئات العمال المفتشين.

يتم التوزيع بموجب أوامر إدارية يصادق عليها مدير المكتب المسئول وتبلغ إلى المفتشين.

ويجوز تبديلها حسب مقتضيات العمل وظروفه على أن تبلغ صورة منها إلى وكالة الوزارة عند صدورها.

[ب] ينظم برنامج مسبق للزيارات التي يتعين القيام بها خلال الأسبوع بالاتفاق مع مفتشي العمل على أن يحدد فيه ما يلي :

* اسم مفتش العمل المكلف بالزيارة .
* المهن والمؤسسات التي يتعين على كل مفتش القيام بتفتيش العمل فيها في كل يوم من أيام الأسبوع .
* تاريخ وموعد الزيارة .
* نوع الزيارة بحيث يميز بين الزيارات الجارية لأغراض التفتيش العام التي يتم فيها فحص ظروف العمل في المؤسسة وشروطه من جميع النواحي وبين الزيارات الخاصة كإعادة التفتيش وزيارات فحص الشكاوي والحوادث وأمراض المهنة .

[ج] يجب أن يراعي في تحديد زيارات التفتيش الاختيار المناسب للزمن بحيث تتم زيارة المؤسسات أثناء ممارسة النشاط الكامل لها مع ملاحظة توزيع أوقات العمل في المؤسسة وعلى مفتش العمل أن يخصص جزءا من دوامه في مكتب العمل للأعمال الإدارية والكتابية على أن لايؤثر ذلك على الوقت اللازم لقيامه بمهامه الأساسية في التفتيش .

مادة (١٧) : يتم تفتيش العمل ليلا أو خارج أوقات الدوام الرسمي وفقا للتعليمات الخطية وأوامر الجهات التي تعطي لمفتشي العمل من قبل رؤسائهم وأوقات التفتيش وأسماء المفتشين المكلفين به .

مادة (١٨) : يجب على المفتشين الذين كلفوا بالتفتيش الليلي أو خارج أوقات الدوام الرسمي تقديم تقاريرهم بنتائج التفتيش إلى رؤسائهم في اليوم التالي لإجرائه.

مادة (١٩) : تحدد تعويضات التفتيش الليلي أو خارج أوقات الدوام الرسمي بقرار من وزير العمل ضمن حدود الاعتماد المخصص لهذه الناحية في موازنة الوزارة.

الفصل الخامس : **قواعد التفتيش وإجراءاته**

مادة (٢٠) : يجب الإكثار ما أمكن من التفتيش على أماكن العمل وذلك بالدقة التي يتطلبها تنفيذ الأحكام النظامية تنفيذا فعليا على أن تشمل الزيارات الدورية المخصصة لأغراض التفتيش العام زيارة كل مؤسسة مرة واحدة على الأقل في السنة مع الاهتمام بزيارة المؤسسة الكبيرة أو التي تكون إدارتها غير مرضية من ناحية حماية صحة العمال وسلامتهم أو التي تجرى فيها عمليات خطرة أو منافية للصحة وفي حال اكتشاف إخلال خطير بالأوضاع الواجب مراعاتها في أماكن العمل فعلى المفتش أن يعود لزيارتها بشكل مبكر بغية التحقق من أن هذا الإخلال قد عولج.

مادة (٢١) : يجب أن يكون التفتيش في الزيارات الدورية المخصص لأغراض التفتيش العام شاملا لجميع أوضاع العمل وشروطه

وآحواله في المؤسسة الجاري تفتيش العمل فيها ولايجوز اقتصاره على ناحية خاصة وعلى المفتش في هذا النوع من الزيارات أن يزور كل المؤسسة حيث يؤدى العمل وأن يقوم بفحص الطرق التي تطبق لتنفيذ الاشتراطات النظامية لحماية العمال.

مادة (٢٢) : يقوم بتفتيش العمل في كل مؤسسة أو مهنة مفتش عمل واحد مالم ير مدير مكتب العمل تكليف مفتشين أو أكثر للاشتراك بتفتيش مؤسسة واحدة أو القيام بأي تحقيق فيها مع مراعاة ما يلي :

[أ] في حالة توفر مختصين للصحة والسلامة في مكتب العمل فيجب على هؤلاء المختصين الاشتراك مع مفتشي العمل في عمليات التفتيش كل حسب اختصاصه.

[ب] في حالة عدم توفر مختص في النواحي المشار إليها فيقع على مفتشي العمل ملاحظة النواحي المتعلقة بالصحة والسلامة في أماكن العمل ولهم الاستعانة بخبرة المختصين في الوزارات الأخرى أو فروعها في المناطق وكذلك طلب تزويدهم بالإرشادات اللازمة من وزارة العمل.

مادة (٢٣) : ينظم مفتش العمل تقريرا بكل تفتيش يقوم به في كل مؤسسة أو منشأة يزورها يرفع لرئيسه المباشر لدراسته وإجراء ما يلزم بشأنه ويجب أن يتضمن هذا التقرير المعلومات التالية :

[أ] البيانات الإدارية الخاصة بزيارة المفتش (اسم مفتشي العمل) تاريخ ووقت الزيارة أسماء الأشخاص الذين تقابل معهم.

[ب] تعريف المؤسسة التي قام بزيارتها ويتضمن (اسمها وعنوانها، اسم صاحبها واسم المدير المسئول عنها، وطبيعة عملها، وتاريخ تأسيسها).

[ج] عدد العمال الذين يعملون بها مع بيان جنسياتهم وجنسهم وسنهم.

[د] ملخص للبحث الذي قام به المفتش يشمل الأنظمة والإعلانات والجداول المنصوص عليها في النظام وساعات العمل والراحة والاجازات والسجلات ورخص العمال والأجور واستقدام العمال الأجانب وتدابير الصحة والسلامة والمخالفات الملحوظة ونتيجة الزيارة وإفادات العمال وصاحب العمل والتدابير والإجراءات المتخذة وجميع المعلومات الأخرى التي من شأنها إعطاء صورة كاملة عن أوضاع العمل وشروطه المطبقة في المؤسسة طبقا للأحكام الواردة بموجب نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه.

مادة (٢٤) : يجب على مفتشي العمل توخي الحرص والأمانة فيما يضمنون تقاريرهم من معلومات وبيانات تتعلق بالمؤسسات والمهن التي قاموا بتفتيش العمل فيها وعليهم بوجه خاص أن يؤسسوا

ملاحظاتهم على ما يرونه أو يشاهدونه بأنفسهم كما عليهم الامتناع كليا عن إبداء أية ملاحظات عن أمور لايلمون بها إلماما كافيا حفاظا على الثقة بهم من قبل أصحاب العمل والعمال.

مادة.(٢٥) : على مفتشي العمل ملاحقة أصحاب العمل الذين تثبيت مخالفتهم لنظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقا له بزيارات متتالية بعد منحهم مهلا كافية ومعقولة لتلافي المخالفات.

مادة (٢٦) : في حالة اللجوء إلى تنظيم ضبط بالمخالفات فيجب أن يتم تحرير محضره في مكان العمل إلا إذا حال دون ذلك مانع استثنائي وعلى مفتش العمل أن يسأل صاحب العمل عن ارتكاب كل من المخالفات التي شاهدها وأن يسجل في محضر الضبط خلاصة جوابه وأن يوقع على المحضر كل من المفتش وصاحب العمل أو ممثله وفي حالة الامتناع عن التوقيع يشار إلى ذلك في المحضر وعلى المفتش أن يضع نصب عينيه أن مهمته الأساسية تقوم على التوجيه والإرشاد والتعاون مع أصحاب الأعمال إلى أقصى حد ممكن لوضع الأحكام النظامية موضع التطبيق مما يعتبر دليلا على نجاح المفتش في أداء مهمته على الوجه الأكمل.

مادة (٢٧) : ترفع محاضر ضبط المخالفات التي ينظمها مفتشو العمل بحق مخالفي الأحكام النظامية إلى مدير مكتب العمل حسب التسلسل ويتوجب على المدير المسؤول إحالتها إلى اللجنة المختصة.

مادة (٢٨) : تضع الوزارة نماذج محاضر ضبط المخالفات وسجلات التفتيش والتنبيهات والإنذارات والنماذج الأخرى المتعلقة بتنفيذ أحكام هذه اللائحة وأحكام نظام العمل الخاصة بتفتيش العمل مع بيان التعليمات اللازمة لكيفية استعمالها وحفظها وتعميمها وبالتالي تعميمها على مكاتب العمل في مختلف المناطق ولايجوز لهذه المكاتب استعمال غير النماذج المعتمدة من قبل الوزارة .

الفصل الحادي عشر : **في لجان العمل وتسوية الخلافات**

مادة (١٧٢) : لجان العمل وتسوية الخلافات هي :

[أ] اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات .

[ب] اللجان العليا لتسوية الخلافات .

مادة (١٧٣) : تؤلف بقرار من مجلس الوزراء[1] في كل مكتب من مكاتب العمل الرئيسية والفرعية في المملكة وتشكل كل لجنة من ثلاث أعضاء من أصحاب الخبرة في القضايا الحقوقية ، ويجب أن يكون الرئيس من حملة الإجازة الشرعية ، كما يجب أن يكون واحد على الأقل من العضوين الآخرين من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق ، ويحدد القرار من بينهم رئيساً .

(١) قرار مجلس الوزراء رقم ٣٨٣ في ٣/ ٥/ ١٣٩٠هـ ، وهو أول قرار صدر بهذا الشأن .

مادة (١٧٤) : تختص اللجنة الابتدائية في :

أولا : **بالفصل نهائيا بما يلي**

[أ] خلافات العمال اتي لاتتجاوز قيمتها الثلاث ألف ريال .

[ب] الخلافات المتعلقة بوقف تنفيذ قرارات فصل العمال المرفوعة وفق أحكام هذا النظام .

[ج] الخلافات المتعلقة بتوقيع الغرامات أو بطلب الإعفاء منها .

ثانياً : **بالفصل بدائياً فيما يلي**

[أ] خلافات العمال التي تتجاوز قيمتها الثلاثة آلاف ريال .

[ب] خلافات التعويض عن إصابات العمل أياً كان قيمتها .

[ج] خلافات الفصل عن العمل .

مادة (١٧٥) : تؤلف بقرار من مجلس الوزراء [1] لجنة تسمى

اللجنة العليا لتسوية الخلافات تؤلف من خمسة أعضاء ثلاثة منهم يمثلون وزارة العمل والشئون الاجتماعية والرابع عن وزارة التجارة الصناعية والخامس عن وزارة البترول والثروة المعدنية ويسمى أحدهم رئيسا في نفس قرار مجلس الوزراء على أن لا تقل مرتبته عن الثانية .

---

(١) قرار مجلس الوزراء رقم ٨١ وتاريخ ٢٧/ ٣/ ١٣٩٠هـ. وهو أول قرار صدر بهذا الشأن .

ويجب أن يكون رئيس اللجنة العليا وأعضاؤها من المتصفين بالحيدة والخبرة في الشئون الحقوقية .

مادة (١٧٦) : تختص اللجنة بالفصل نهائياً وبالدرجة القطعية في جميع الخلافات التي ترفع للاستئناف أمامها ، كما تختص بغرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام بحق المخالفين لأحكامه .

مادة (١٧٧) : يصدر مجلس الوزراء لائحة بالمرافعات واجراءات التوفيق والمصالحة أمام اللجان الابتدائية واللجنة العليا[١] ويصدر وزير العمل قرار بتشكيل ديوان لكل من هذه اللجان وعدد الكتاب والمباشرين والموظفين والإداريين المنتدبين لهذه الأعمال .

مادة (١٧٨) : تصدر اللجنة العليا واللجان الابتدائية قراراتها بأغلبية آراء أعضائها ، ويجب أن تكون القرارات مسببة وموقعة من جميع الأعضاء على أن يكون للمخالف فيها ذكر سبب مخالفته .

مادة (١٧٩) : كل لجنة من هذه اللجان لها وحدها دون غيرها حق

النظر في جميع الخلافات المتعلقة بعقود العمل ، ولها احضار أي شخص لاستجوابه أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب ، كما يجوزلها الالتزام بتقديم المستندات أو الأدلة واتخاذ غير ذلك من الاجراءات التي تقرها ، وللجنة حق الدخول في أي مكان تشغله المؤسسة

(١) قرار مجلس الوزراء رقم ١ وتاريخ ٣/ ٤/ ١٣٩٠هـ . (ص٧٢) .

من أجل إجراء التحقيق المطلوب وفق أحكام هذا النظام .

مادة (١٨٠) : ترفع الدعاوى أمام اللجنة الابتدائية التي يقع مكان العمل في مقرها أو دائرة اختصاصها وتصدر اللجنة حكمها خلال المدة وطبقا للاجراءات المشار إليها في المادة (١٧٧) .

وإذا رغب أحد طرفي النزاع استئناف القرار من اللجنة الابتدائية فعلية أن يقدم طلب الاستئناف إلى اللجنة العليا خلال ثلاثين يوما من تبليغه صورة القرار الراغب في استئنافه .

مادة (١٨١) : يحدد رئيس اللجنة العليا موعدا في القضية المستأنفة أمامه خلال خمسة عشر يوما من تسجيل عريضة الاستئناف في قلم اللجنة ، وعلى اللجنة أن تصدر قرارها في النزاع المستأنف أمامها على وجه السرعة وفي موعد لايتجاوز الثلاثين يوما من تاريخ أول جلسة .

مادة (١٨١) : إذا لم يستأنف قرار اللجنة الابتدائية خلال المدة المحددة في المادة (١٨١) أصبح نهائيا واجب التنفيذ ، وتعتبر قرارات اللجنة العليا واجبة التنفيذ فور تبليغها إلى الاطراف المعنيين وتعتبر المصالحة ملزمة لطرفي النزاع فور تسجيلها لدى إحدى اللجان المختصة .

مادة (١٨٣) : يحق في جميع الأحوال للفريقين المتنازعين أن يعينا بالتراضي محكما واحدا عن الفريقين أو محكما واحد أو أكثر عن كل

فريق ليفصل المحكم أو المحكمون في الخلاف وذلك عوضا عن اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل.

فإذا لم يتفقوا على انتخاب وازع وجب على رئيس اللجنة الابتدائية التي يقع مقر العمل في دائرتها تعيين الوازع المذكور وذلك إن لم يسبق صك التحكيم إلى تعيين هذا المدد والأصول الواجب اتباعها من أجل الفصل في الخلاف، ويكون حكم المحكمين بدائيا قابلا للاستئناف أمام اللجنة العليا ضمن المدد والمهل والأصول المنصوص عليها لاستئناف الأحكام أمام هذه اللجنة، إلا إذا نص صراحة في صك التحكيم إن حكم المحكمين قطعي، فيكون حكمهم مبرما.

ويجب أن تودع صورة عن صك التحكيم لدى ديوان اللجنة الابتدائية المختصة في المنطقة كما يجب أن يسجل قرار المحكمين في ديوان هذه اللجنة خلال مدة أسبوع من صدوره.

مادة (١٤٨) : تنفذ قرارات المحكمين بعد تسجيلها في ديوان اللجنة الابتدائية في المنطقة وبعد إعطائها صبغة من قبل رئيس هذه اللجنة.

مادة (١٨٥) : لايجوز لأي لجنة من اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل إن تمتنع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في هذا النظام يمكن تطبيقه، وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة

الإسلامية والقواعد المحلية وما استقرت عليه السوابق القضائية ومبادئ الحق والعرف وقواعد العدالة .

مادة (١٨٦) : لايجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار قطعي بشأنه من إحدى اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل مرة ثانية .

مادة (١٨٧) : لايجوز لصاحب العمل أثناء السير في اجراءات المصالحة أو التحكيم أمام إحدى اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل أن يغير شروط الاستخدام التي كانت سارية قبل بدء الاجراءات تغييرا يترتب عليه إلحاق جزاء بالعامل أو أن يطرد أو يوقع جزاء على أي عامل بدون إذن كتابي بذلك من اللجنة المختصة .

مادة (١٨٨) : إذا لم يتم تأليف لجنة ابتدائية في إحدى المناطق فيجوز للوزير عند الاقتضاء أن يكلف لجنة أخرى مؤلفة في أقرب منطقة بمهام اللجنة التي لم تؤلف واختصاصاتها وإذا وجد المكتب الفرعي للعمل في نفس منطقة المكتب الرئيسي فتؤلف لجنة ابتدائية واحدة تختص بتلك المنطقة .

الفصل الثاني عشر : في العقوبات الجزائية

مادة (١٨٩) : ١ـ يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة أو بغرامة من ألف إلى ثلاثة آلاف ريال أو بالعقوبتين معا كل فرد يقوم بالاعتصاب مع مجموعة من الأشخاص بقصد توقيف :

[أ] وسائل النقل بين أنحاء المملكة وبينها والبلدان الأخرى .

[ب] المواصلات البريدية والبرقية والهاتفية .

[ج] إحدى المصالح العامة وخصوصا المختصة بتوزيع الماء أو الكهرباء أو المواد الغذائية الرئيسية .

٢ـ إذا اقترب الجرم بأعمال العنف على الأشخاص أو الأشياء أو بالتهديد أو بغير ذلك من وسائل التخويف أو بضروب الاحتيال أو بمزاعم كاذبة من شأنها أن تحدث أثرا في النفس أو بالتجمهر في السبل والساحات العامة أو باحتلال أماكن العمل عوقب مرتكبو هذه الأفعال بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين أو بغرامة من ألف إلى خمسة آلاف ريال، أو بكليهما معا .

مادة (١٩٠) : من تذرع بإحدى الوسائل المذكورة في الفقرة الأخيرة من المادة السابقة فحمل الآخرين أو حاول حملهم على أن يقفوا عن عملهم بالاتفاق فيما بينهم أو شجعهم على وقف هذا العمل يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات أو بغرامة من خمسة آلاف إلى عشرة آلاف ريال، أو بكليها معا .

مادة (١٩١) : إذا توقف صاحب العمل أو رئيس مشروع أو مستخدم أو عامل عن العمل بقصد الضغط على السلطات العامة أو للاحتجاج على قرار أو تدبير صادرين عنها بدلا من اللجوء إلى الوسائل المشروعة عوقب كل من الفاعلين بالحبس من سنتين إلى ست سنوات أو بغرامة من أربعة آلاف إلى عشرة آلاف ريال ، أو بكليهما معا .

مادة (١٩٢) : مع عدم الإخلال بما تقرره الأنظمة الأخرى من عقوبة خاصة بمن يحول دون قيام موظف عام بأعمال وظيفيه يعاقب كل من يخالف نص المادة (٢٦) من هذا النظام بغرامة تتراوح بين مائة وألف ريال ، وتضاعف هذه الغرامة في حالة العود .

مادة (١٩٣) : كل من يخالف أحكام المادة (٤١) من هذا النظام يعاقب بغرامة لاتقل عن خمسمائة ريال ولاتزيد على ألف ريال .

مادة (١٩٤) : كل من يخالف أحكام المادة (٤٥) من هذا النظام يعاقب بغرامة لاتقل عن خمسمائة ريال ولاتزيد على ألف ريال عن كل عام .

مادة (١٩٥) : كل من يخالف أحكام المادة (٤٥) من هذا النظام يعاقب بغرامة لاتقل عن خمسمائة ريال ولاتزيد عن ألف ريال .

مادة (١٩٦) : كل من يخالف الأحكام المنظمة لاستقدام الأجانب بقصد العمل ، والمنصوص عليها المادة (٤٩) من هذا النظام يعاقب بغرامة لاتقل عن خمسمائة ريال ولاتزيد عن على ألف ريال عن كل عامل .

مادة (١٩٧) : كل من يخالف الأحكام الخاصة بإعداد العمال السعوديين مهنيا لإحلالهم محل العمال الأجانب، والمنصوص عليها في المادة (٥٠) من هذا النظام يعاقب بغرامة لاتقل عن مائة ريال ولاتزيد على خمسمائة ريال عن كل عامل.

مادة (١٩٨) : يعاقب بغرامة لاتقل عن خمسمائة ريال ولاتزيد على ألف ريال كل من يخالف أحكام الفصل الخامس من هذا النظام أو القرارات الصادرة بمقتضاه.

مادة (١٩٩) : كل من يخالف الأحكام المنظمة للأجور والنصوص عليها في المادة (١١٦) من هذا النظام يعاقب بغرامة قدرها مائتا ريال. ويلزم المخالف بدفع فرق الأجر، وتتعدد الغرامة بتعدد الأفراد.

مادة (٢٠٠) : يعاقب صاحب العمل وكل شخص مسئولاً عن دفع أجور العمال إذا خالف أي حكم من أحكام الفصل السادس، بغرامة قدرها مائتا ريال عن كل عامل.

مادة (٢٠١) : يعاقب صاحب العمل أو مدير مؤسسة المسؤول عن أي مخالفة لأحكام الفصل السابع أو لأية تنظيمات أو قرارات أو أوامر تصدر بمقتضاه، بغرامة لاتقل عن خمسمائة ريال ولاتزيد على ألف ريال عن كل مخالفة.

مادة (٢٠٢) : يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثامن بغرامة

قـدرهـا ألف ريال وبإغـلاق المؤسـسـة كليـا أو جـزئيـا أو إيقـاف المنشـأة الجديدة .

ولمكتب العـمل المختص أن يسـتـعين بالسلطات الإدارية المختـصـة لتنفيذ الإغلاق أو الإيقاف .

مادة (٢٠٣) : يعاقب صاحب العمل أو مـدير المؤسسـة المسؤول عن أية مخالفة لأحكام الفصل التاسع أو أي تنظيمات أو قرارات أو أوامر تصدر بمقتضاه ، بغرامة لاتقل عن خمسمائة ريال ولاتزيد على ألف ريال عن كل مخالفة .

مادة (٢٠٤) : إذا خـالف صـاحب العـمل أي حكم من أحكام الفصل العاشر يعاقب بغرامة لاتقل عن خمسمائة ولاتزيد على ألف ريال مع الزامـه بدفع تعـويض عن الضـرر الناتج عن مـخـالفـتـه لأحكام هذا الفصل .

مادة (٢٠٥) : كل صـاحب عـمل أو رئيس مـشـروع عـامل أو مستخدم رفض أو أرجأ تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار قطعي آخر صادر عن إحدى اللجان المنصوص عليها في الفصل الحادي عشر من هذا النظام تضاعف عليه العقوبات الصادرة بحقه أن وجدت أو يعاقب بغرامة لاتقل عن خمسمائة ولاتزيد على ألف ريال أو بالحبس لمدة لاتزيد على ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين .

مادة (٢٠٦) : مع مراعاة أحكام المادة (٧٨) من هذا النظام يعاقب العامل الذي يرفض في أحوال الضرورة العمل في مكان غير مكان إقامته الأصلي أو في عمل غير العامل الذي تعاقد عليه بغرامة لاتزيد على مائة ريال.

مادة (٢٠٧) : يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسؤول عن أية مخالفة لأي حكم من أحكام هذا النظام أو اللوائح أو القرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة بغرامة لاتقل عن مائة ريال ولاتتجاوز خمسمائة ريال، وتطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام مالم يكن هناك عقوبات أشد ينص عليها أي نظام آخر.

وتؤول جميع الغرامات التي توقع عن مخالفة أحكام هذا النظام إلى صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال في حساب للانفاق منه على المشروعات التي تخصص لرفع مستوى العمل والعمال في المملكة وفقا لما يقرره وزير العمل.

مادة (١٠٨) : لايجوز تنزيل مرتبة العامل أو راتبه إلا في الأحوال التي ينص عليها النظام أو القرارات الصادرة بمقتضاه.

الفصل الثالث عشر : أحكام ختامة

مادة (٢٠٩) : يصدر وزير العمل القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام فيما عدا ما نص على صدوره من قبل مرجع آخر .

مادة (٢١٠) : يلغي نظام العمل والعمال الصادر بتاريخ ٢٥/ ١١/ ١٣٦٦هـ، وكذلك كافة الأنظمة والأوامر والقرارات السابقة على العمل بهذا النظام فيما يتعارض مع أحكام الواردة فيه .

مادة (٢١١) : يعمل بهذا النظام من تاريخ نشرة في الجريدة الرسمية .

قرار رقم ٢٠٩ وتاريخ ١٣٩٨/٢/٦هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة المرافقة لهذا المشتملة على خطاب وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٤٠٦/ ٢ في ٢٧/ ١٢/ ٩٥هـ، المتضمن أن المادة الثانية من نظام العمل تنص على سريان أحكامه على عمال الحكومة والهيئات المحلية والمؤسسات العامة والمؤسسات الخيرية وتنص المادة الثالثة على أن يستثنى من تطبيق أحكامه الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة فيما عدا الأشخاص الذي يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها والأشخاص الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة. ولدى تطبيق هذه النصوص رأت بعض الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة أن مؤداها عدم انطباق نظام العمل على العمل الذي يشتغلون في الوحدات الزراعية التي أنشئت لإرشاد وتوجيه المزارعين العمال الذين يشتغلون في مزارع كلية الزراعة التي تهدف إلى توفير المزارع التجريبية اللازمة لأبحاث طلباتها ومدرسيها وطلبت بعض المؤسسات العامة كمشروع حرض لتوطين البادية ومشروع الري والصرف عدم تطبيق نظام العمل على عمالها. وكان سند هذه الآراء أن المادة الثالثة من نظام العمل تنص على عدم تطبيق النظام على الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة،

ولدى دراسة الموضوع في الوزارة أنه كان ظاهر النص الوارد في المادة (٣) العموم في استثناء العاملين في الزراعة من تطبيق أحكامه، فإن الأقرب إلى مقاصد النظام أن يكون المقصود بالزراعة هنا النشاط الزراعي بمعناه المعتاد وهو مايتم فيه الاستثمار لتنمية رأس المال بقصد تحقيق الربح، ولا يدخل فيه ما تقوم به المؤسسات العامة أو الدوائر الحكومية من إنشاء مزارع نموذجية أو تعليمية أو إرشادية أو مزارع ذات - هدف اجتماعي أو تعليمي، إذ أن المشروع حين استثنى العمال الزراعيين من أحكام نظام العمل هدف إلى اعتبارات معينة تحيط بالنشاط بمعناه المعتاد، ومن هذه الاعتبارات ما يتعرض له المحصول من تقلبات موسمية حسب الظروف السائدة، وما جرى عليه العرف في الزراعة من علاقة بين مالك المزرعة وعماله في تحديد الأجر بكمية من الحصول وتأمين السكن وما هو ملاحظ من أن تقلب دخل المزارعين وقلته في بعض الأحيان يجعل من غير الملائم تطبيق الالتزامات الواردة في نظام العمل عليهم.

وهذه الاعتبارات لاترد في علاقة عمال الزراعة في الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة بهذه الدوائر والمؤسسات وبالإضافة إلى ذلك فإن من الواضح من المادة الثالثة أن المشروع قصد إلى تضييق نطاق الاستثناء بحيث أخرج من الاستثناء العمال الذين يشغلون في المؤسسات الزراعية التي يقوم بتصنيع منتجاتها والعمال الذين يقومون بتشغيل أو إصلاح الآلات للزراعة وهذا القصد الواضح يجعل من المتعين التزام القاعدة

الفقهية بتفسير الاستثناء في أضيق نطاق ولما كان عدم تطبيق نظام العمل على عمال الزراعة على النطاق الضيق الذي ينصرف إليه هذا التعبير عادة وهو العمال الذين يعملون في مشروعات زراعية خاصة. وبمقتضى ذلك يكون من المفروض انطباق نظام العمل على عمال الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة ولو كانوا يعملون في أعمال لها علاقة بالنشاط الزراعي كالعمل في مزارع كلية الزراعة والمزارع النموذجية والإرشادية في الوحدات الزراعية ومزارع مشروع حرض لتوطين البادية ومشروع الري والصرف مادام أن هؤلاء العمال يرتبطون بدوائر حكومية أو مؤسسات عامة. ومن غير الملائم التفرقة في المعاملة بين العمال الحكوميين وعمال المؤسسات العامة بسبب اختلاف النشاط الذي يمارسونه. وإذا كان بعض العمل في هذه المزارع مرتبطا بمواسم معينة فإن نظام العمل لايمنع من التعاقد مع العمال لأداء أعمال معينة (م ٧٠) كتلك الأعمال المرتبطة بموسم محدد، وينتهي العقد بنهاية أداء العمل.

ولاشك أن من شأن تطبيق نظام العمل على العمال المشار إليهم توفير أساس موحد وعادل لمعاملة العمال بدلا من معاملتهم معاملة خاصة قد تتفاوت من جهة إلى أخرى، بالإضافة إلى ما يضمنه هذا النظام من الحق في مكافأة نهاية الخدمة التي تمنح للعامل بعد انتهاء خدمته لكي تضمن تأمين مورد بعد انتهاء عمله كما يضمن هذا النظام تعويضات مجزية للعامل وأسرته فيما إذا تعرض لإصابة عمل. ولن

تشكل هذه الحقوق سوى أعباء قليلة على الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة باعتبار ملاءمتها وقدرتها وأن من أهداف مثل هذه المشروعات ضمان مورد رزق للمواطنين. كما أن من شأن توفير هذه الحقوق تسهيل حصول هذه المشروعات على العمال.

لذا يرجو أن يصدر مجلس الوزراء المقصود لعمال الزراعة المستثنين من أحكام نظام العمل لكي يتم العمل بموجبه.

وبعد الاطلاع على مذكرة شعبة الخبراء رقم ٩٣/ ٩ في ١٣/ ٣/ ٩٦ والتي رأت فيها أنه لكي يزول الخلاف بشأن كيفية معاملة عمال الحكومة المشتغلين في قطاعي الزراعة أو المراعي استصدار قرار تفسيري من مجلس الوزراء ينص على تطبيق نظام العمل على عمال الحكومة والمؤسسات العامة الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.

يقرر ما يلي:

يطبق نظام العمل والعمال على عمال الحكومة والمؤسسات العامة الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة ولما ذكر حرر.

نائب رئيس الوزراء

اللائحة النموذجية للجزاءات والمكافآت

قرار رقم (١١٩) وتاريخ ١٢/٤/١٣٩٠هـ

إن وزير العمل والشئون الاجتماعية

بناء على أحكام المادتين (٩و١٢٥) من نظام العمل الموافق عليه بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢١ وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ.

يقرر ما يلي :

المادة (١) : تعتمد اللائحة النموذجية المرفقة الخاصة بالجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها للعمال.

المادة (٢) : على كل صاحب عمل يستخدم عشرين عاملا فأكثر أن يسترشد بالائحة النموذجية المرفقة عند إعداد لوائح الجزاءات والمكافآت الخاصة به.

المادة (٣) : ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ أحكامه.

وزير العمل والشئون الاجتماعية

عبدالرحمن أبا الخيل

لائحة نموذجية بالجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها

تطبيقا لأحكام المادتين 9و125 من نظام العمل

المادة (١) : تعتبر هذه اللائحة نموذجية، ويقصد بها إرشاد أصحاب الأعمال (الذين يستخدمون عشرين عاملا فأكثر) في إعداد لوائح الجزاءات والمكافآت الخاصة بهم، وحثهم على سرعة تقديمها للوزارة لمناقشتها واعتمادها.

المادة (٢) : يمكن لأصحاب الأعمال المعنيين أضافة أية مخالفات أخرى لاتتضمنها هذه اللائحة النموذجية إلى مشاريع لوائح الجزاءات والخاصة بهم إذا اقتضت ذلك طبيعة ونوع العمل في مؤسستهم.

المادة (٣) : يتوجب على أصحاب الأعمال المعنيين على كل حال رفع مشاريع لوائح الجزاءات والمكافآت المعدة من قبلهم إلى الوزارة لاعتمادها، ولاتعتبر تلك اللوائح أو أي تعديل عليها نافذا بحق العمال مالم يتم اعتمادها من الوزارة وفق الأصول النظامية المبينة في المادتين ٩و١٢٥ من نظام العمل.

القسم الأول : **الجزاءات**

المادة (٤) : بموجب أحكام هذه اللائحة تعتبر مخالفة الأمور التالية:

[أ] كل رفض أو اهمال من قبل العامل في تنفيذ أداء مهام عمله .

[ب] كل تقصير أو تأخر يصدر عن العامل في تنفيذ عمله .

[ج] كل غياب عن العمل دون اذن أو سبب مشروع .

[د] ترك العمل دون التقيد بالأصول والتعليمات .

المادة (٥) : تعتبر مخالفة لانضباط العمل في أمكنة العمل .

[أ] التأخر المتكرر عن العمل .

[ب] ترك أمكنة العمل بصورة متكررة دون اذن أو تصريح .

[ج] عدم اطاعة الأوامر المبلغة بصورة أصولية من قبل صاحب العمل أو من قبل الرؤساء المباشرين للعامل .

[د] الشجار والتماسك بالأيدي والشتائم أثناء العمل .

[هـ] التزام العامل سلوكا سيئا بصورة علنية وظاهرة .

المادة (٦) : تصنف الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال في فئتين :

الفئة الأولى : الجزاءات الخفيفة وهي

[أ] **التنبيه** : وهو تذكير شفهي أو كتابي إلى العامل من قبل رئيسه المباشر فيه إلى المخالفة التي ارتكبها العامل ويطلب منه التقيد بالنظام .

والقيام بواجباته على وجه صحيح.

[ب] **الإنذار الكتابي** : وهو كتاب يوجه إلى العامل في حالة ارتكابه مخالفة ولفت نظره في هذه الكتاب صراحة إلى إمكان تعريضه لجزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو تكرارها.

[ج] حسم نسبة الأجر في حدود جزء من اليوم.

الفئة الثانية : الجزاءات الشديدة وهي

[أ] **حسم جزء من أجرة العامل**: ويتراوح هذا الجزاء ما بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر ولايجوز أن يتجاوز هذا الحد.

[ب] **الإيقاف عن العمل دون أجر** : وهو منع العامل من ممارسة عمله مدة من الزمن دون أن تترتب له أجرة أو تعويض. ويفرض هذا الجزاء من يوم إلى خمسة أيام ولايجوز أن يتجاوز التوقيف هذا الحد في الشهر.

[ج] **ابطال الترقية أو تأخيرها** : هو الحرمان من أية زيادة في الأجر تقرر للعامل حسب أحكام هذه اللائحة أو حسب أحكام اللائحة الداخلية للمؤسسة أو المحل الذي يعمل فيه أو تنفيذا لأي نص أو اتفاق آخر.

[د] **الفصل من الخدمة مع المكافأة** : وهو اعتبار فصل العامل بسبب

مشروع لارتكابه المخالفة مع اعطائه المكافأة المستحقة عن مدة خدمته.

[هـ] **الفصل من الخدمة بدون مكافأة** : وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة وذلك عندما يرتكب عملا ينطبق عليه أحكام المادة (٨٣) من نظام العمل.

المادة (٧) : تفرض الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل صاحب العمل أو ممثله ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله.

المادة (٨) : تحدد المخالفات التي تستحق الجزاءات الخفيفة أو الشدية وفقا للجداول المرفق بهذه اللائحة.

ويجوز أن يضاف إليها مخالفات أخرى حسب طبيعة ونوع العمل في المؤسسة وذلك بعد اعتمادها من قبل الوزارة وفق أحكام المادتين ٩و١٢٥ من نظام العمل.

المادة (٩) : لايجوز أن يفرض على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد كما لايجوز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقا لأحكام المادة ٨١ من نظام العمل وبين جزاء آخر بالحسم من الأجر.

المادة (١٠) : لايجوز توقيع أي جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه

كتابة بما نسب إليه والتحقيق معه في ذلك وسماع أقواله ودفاعه وتدوين كل ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص(*).

المادة (١١) : يجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يتعرض له في حالة التكرار، فإذا امتنع العامل عن استلام البلاغ أرسل إليه بالبريد المسجل لعنوانه في ملفه الخاص.

وللعامل في جميع الأحوال حق الاعتراض أمام اللجنة المختصة وفق أحكام المادة (١٢٦) من نظام العمل.

المادة (١٢) : لايجوز توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بالعمل أو بصاحبه أو بمديرها المسئول وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٨٣) من نظام العمل.

المادة (١٣) : يكون لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الذي وقع عليه أجلها وتحفظ في الملف الخاص بالعامل.

المادة (١٤) : تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص وفق أحكام المادة (١٢٧) من نظام العمل وتعرض حصيلتها كل سنة على

(*) معدله بموجب أحكام القرار الوزاري رقم ١٥ تاريخ ١٨/ ١/ ١٣٩٧هـ سالف الذكر.

الوزارة لتقرر كيفية التصرف فيها في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمال المؤسسة.

القسم الثاني : **المكافآت**

المادة (١٥) : يجب أن تتضمن لائحة الجزاءات والمكافآت للمؤسسة على أصول وقواعد مكافآت العمال المجدين والمخلصين تتفق وطبيعة العمل في المؤسسة وذلك بغية تشجيع هؤلاء العمال على مواصلة نشاطهم ولتكون أحد الحوافز التي من شأنها تحسين الإنتاج كما وكيفا وبالتالي زيادة دخل العامل.

المادة (١٦) : تصنف المكافآت في فئتين.

الفئة الأولى:

المكافآت المعنوية : وهي كتاب الثناء أو التقدير أو الوعد بمكافأة مادية أو ترقية استثنائية إذا ما ثابر العامل على جده ونشاطه.

الفئة الثانية:

المكافأة التشجيعية المادية وهي :

١ - العلاوة أو الترقية.

٢ - مكافآت الإنتاج.

٣ - مكافآت الاختراع وتحسين طرق الإنتاج .

٤ - المكافآت السنوية .

المادة (١٧) : تمنح هذه المكافآت بنوعيها من قبل صاحب العمل أو ممثله ويعتمد في منحها على التقارير الدورية التي ينظمها رؤساء العامل المسئولون عن عمله والتي يشار فيها بوجه خاص إلى خبرة العامل ومواظبته على العمل وقوة الابتكار لديه وشخصيته وسلوكه ومقدرته في العمل .

جدول لائحة الجزاءات والمكافآت

نوع المخالفة	درجة الجزاء من الأجر اليومي
أولاً : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل ١) التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون اذن أو عذر مقبول (إذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين).	إنذار ٥٪ ١٠٪ ٢٠٪ كتابي
٢) التأخر عن مواعيد الحضور لغاية ١٥ دقيقة دون اذن أو عذر مقبول (إذا ترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين	إنذار ١٥٪ ٢٥٪ ٥٠٪ كتابي
٣) التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون اذن أو عذر مقبول (إذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين).	١٠٪ ١٥٪ ٢٥٪ ٥٠٪
٤) التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون اذن أو عذر مقبول (إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين).	٢٥٪ ٥٠٪ ٧٥٪ يوم كامل
٥) التأخر عن مواعيد الحضور للعمل للمدة أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون اذن أو عذر مقبول (إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين).	٢٥٪ ٥٠٪ ٧٥٪ يوم كامل

٦) التأخر عن مواعيد الحضور لمدة أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون اذن أو عذر مقبول (إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين).	٣٠٪ ٥٠٪ يوم كامل/ يومين
٧) التأخر عن مواعيد الحضور لمدة تزيد على ساعة دون اذن أو عذر مقبول (سواء ترتب أو لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين).	إنذار كتابي / يوم كامل / يومان / ثلاثة أيام هذا بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر
٨) ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون اذن أو عذر مقبول بما لا يجاوز الربع ساعة.	إنذار كتابي ١٠٪ ربع ربع يوم كامل
٩) ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون اذن أو عذر مقبول بما يجاوز الربع ساعة.	إنذار كتابي ١٠٪ ٢٥٪ يوم كامل هذا بالإضافة إلى حسم مدة ترك العمل.
١٠) البقاء في المؤسسة أو العودة إليه بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر.	إنذار ١٠٪ ٢٥٪ يوم كامل
ثانياً : **مخالفات تتعلق بتنظيم العمل** ١) الخروج من غير المكان المعد للخروج.	إنذار كتابي ١٠٪ ١٥٪ ٢٥٪

نـــوع المخالفـــة	درجة الجزاء من الأجر اليومي أول مرة / ثاني مرة / ثالث مرة / رابع مرة
٢) استقبال زائرين من غير عمال المؤسسة في أماكن العمل دون اذن من الإدارة .	إنذار كتابي / يوم كامل / يومان / ثلاثة أيام هذا بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر
٣) الأكل في غير المكان المعد أو الميعاد المحدد لذلك .	إنذار كتابي ١٠٪ ١٥٪ ٢٥٪
٤) النوم أثناء العمل .	إنذار كتابي ١٠٪ ١٥٪ ٥٠
٥) النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة .	نصف يوم/ يوم/ يومان/ ثلاثة أيام
٦) التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل .	١٠٪ ٢٥٪ ٥٠٪ يوم كامل
٧) استعمال الهاتف لأغراض خاصة دون اذن .	إنذار ١٠٪ ٢٥٪ ٥٠٪ كتابي
٨) التلاعب في إثبات الحضور .	٢٥٪ ٥٠٪ يوم يومان
٩) عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل .	٢٥٪ ٥٠٪ يوم يومان
١٠) عدم تنفيذ التعليمات المتعلقة بالعمل بشرط أن تكون هذه التعليمات معلقة في مكان ظاهر في أماكن العمل .	٢٥٪ ٥٠٪ يوم يومان

١١) التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل.	يومان / ٣ أيام / ٥ أيام / الفصل مع المكافأة
تبرير مقبول نوع المخالفة	درجة الجزاء من الأجر اليومي أول مرة / ثاني مرة / ثالث مرة / رابع مرة
١٢) الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد والأدوات.	يومان/ ٣ أيام/ ٥ أيام/ الفصل مع المكافأة
١٣) التدخين في الأماكن المحظورة للمحافظة على سلامة العمال والمحل.	يومان/ ٣ أيام/ ٥ أيام/ الفصل مع المكافأة

†††**ويجوز الفصل دون المكافأة في الحالتين ١٢ و ١٣ إذا نشأ عن المخالفة ضرر جسيم واقترن ذلك بالعمد.**

ثالثاً : **مخالفات تتعلق بسلوك العامل** ١) التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل.	يوم/ يومان/ ٣ أيام/ ٥ أيام
٢) التمارض.	يوم/ يومان/ ٣ أيام/ ٥ أيام
٣) الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الموسسة.	يوم/ يومان/ ٣ أيام/ ٥ أيام
٤) رفض التفتيش عند الانصراف.	٢٥٪ ٥٠٪ يوم يومان
٥) مخالفة التعليمات الصحية لحساب المؤسسة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول.	يومان/ ٣ أيام/ ٥ أيام/ الفصل مع المكافأة

٧) كتابة عبارات على الجدران أو لصق إعلانات .	إنذار ١٠٪ ٢٥٪ ٥٠ كتابي
٨) جميع إعانات أو نقود دون اذن .	إنذار ١٠٪ ٢٥٪ ٥٠ كتابي
٩) الادعاء كذبا على الرؤساء أو على الزملاء مما يؤدي إلى تعطيل العمل .	٢٥٪ ٥٠٪ يوم يومان
١٠) الإسراف في استهلاك المواد الأولية دون عذر مقبول .	إنذار ٥٠٪ يوم يومان كتابي
١١) استعمال الأدوات أو الآلات أو الخامات لأغراض خاصة .	إنذار/ يومان/ ٣ أيام/ ٥ أيام كتابي

ملاحظة :

١ - إن أية مخالفة ترتكب بعد ستة شهور من تاريخ المخالفة المماثلة تعتبر الأولى من نوعها .

٢ - لصاحب العمل بالنسبة لأية مخالفة أن يستبدل بالجزاء المقدر لها جزاء .

قرار رقم ٤٠٤ بتاريخ ١٣٩٤/٦/١٧هـ

في شأن وسائل الاسعاف الطبي في أماكن العمل

وزير العمل والشئون الاجتماعية

بعد الاطلاع على المادة ١٣٤ من نظام العمل الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢١ بتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ.

وعلى موافقة معالي وزير الصحة بالكتاب رقم ٥٠٠٠٠/ ١/ ١٧/ ٨٢٩ بتاريخ ١٢/ ٥/ ١٣٩٤هـ، وعلى ماعرضه سعادة وكيل وزارة العمل والشئون الاجتماعية (لشئون العمل). ة

قـــرار :

المادة الأولى : على صاحب العمل الذي يستخدم أقل من خمسين عاملا أن يعد في مكان العمل خزانة للاسعافات الطبية تحتوي على الأربطة والأدوية والمطهرات الآتي بيانها :

١) عدد كاف لايقل عن ١٢ من الغيارات المعقمة صغيرة الحجم للأصابع.

٢) عدد كاف لايقل عن ٦ من الغيارات المعقمة متوسطة الحكم للأيدي.

٣) عدد كاف لايقل عن ٦ من الغيارات المعقمة كبيرة الحجم.

٤) كمية كافية من القطن الطبي لاتقل عن ٣٠٠ جرام في لفافات صغيرة وزن ٢٥ جرام ولفافتين من القطن زنة ٥٠٠ جرام لحشو وتثبيت الجبائر.

٥) عدد كاف من الأربطة الشاش لايقل عن ١٢ جرام عرض ٧ سم.

٦) عدد كاف من الأربطة الشاش لايقل عن ١٢ عرض ١١ سم.

٧) مشمع لصاق في لفافات لايقل عن ٤٠ ياردات عرض ١١سم.

٨) كمية من محلول ميكروكروم مائي لايقل عن ١٠٠ جرام.

٩) بودرة سلفا معقمة في علبتين سعة كل منها ١٠ جرام مثقبة الغطاء للرش على الجروح.

١٠) محلول روح النشادر الغطري ١٠٠ جرام في زجاجة ذات سدادة زجاجية.

١١) جبيرة توماس للفخذ مقاس متوسط وجبير خشبية خلفية للساق وجبيرة زاوية للذراع وجبيرة خشبية كار للساعد وجبيرة خشبية للكف أو جبائر من أي أنواع أخرى مجهزة للاستعمال.

١٢) اربطة مثلثة لايقل عددها عن ٦.

١٣) دبابيس انجليزية لاتقل عن ١٢.

١٤) مرهم للحروق يحتوي على مطهر ومسكن.

١٥) قطع قماش أبيض مقاس ٧٠×٧٠ لايقل عددها عن ١٠ وذلك لإصابات الحروق.

١٦) مقص غير مدبب الرأس.

١٧) عدد كاف من النقالات لنقل المصابين.

فإذا كان العمل يجري في مناطق متباعدة وتزيد المسافة بين كل مجموعة وأخرى عن ٣٠٠ متر يخصص خزانة لكل مجموعة يزيد عددها عن عشرة عمال.

المادة الثانية : على صاحب العمل أن يعهد إلى شخص مسئول أو أكثر بإجراء الاسعافات الأولية للمصابين في جميع أوقات العمل على أن يكون الشخص المسئول عاملا من بين عمال المؤسسة يتم تدريبه على الاسعافات الأولية وفقا للبرنامج الذي يتم الاتفاق عليه مع جميعة الهلال الأحمر السعودي أو أن يكون حاصلا على شهادة من إحدى المستشفيات بأنه قد زاول أعمال الإسعاف وأنه قادر على القيام بها.

المادة الثالثة : على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يعد بمكان العمل غرفة للإسعافات تتوافر فيها الشروط الآتية :

[أ] أن تكون مستوفاة للشروط الصحية.

[ب] أن تكون الغرفة في مكان مناسب يمكن وصول المصابين أو نقلهم إليها بسرعة وبسهولة.

[ج] ألا تزيد المسافة بين تلك الغرفة وأقصى مكان العمل عن ٣٠٠ متر مالم تتوافر وسيلة النقل السريع للمصابين.

[د] أن تتوافر عدد مناسب من النقالات لنقل المصابين لمكان الإسعاف.

[هـ] ألا تقل محتويات تلك الغرفة من أدوات و مواد الإسعاف عن الكميات المحددة بالمادة الأولى وعلى أن تتناسب مع عدد العمال.

[و] أن يتوافر وجود ممرض مرخص له بمزاولة المهنة في جميع أوقات العمل تحت إشراف طبيب.

المادة الرابعة : يجب استكمال النقص في خزانات وغرف الإسعاف إذا قلت كمية أي صنف منها عن الحد الأدنى المشار إليه في هذا القرار.

المادة الخامسة : يجب أن تكون خزانة الإسعافات الطبية مصنوعة من الخشب القوي أو الصاج بطول ٨٥ سم وعرض ٤٥ سم وعمق ٣٠سم مطلي باللون الأبيض ومجهزة بقفل وأكثر من مفتاح مرسوما عليها إشارة الإسعاف (الهلال الأحمر الملون) مكتوبا عليها عبارة خزانة إسعاف، كما يجب أن توضح خزائن الإسعافات الطبية في أماكن مناسبة ونظيفة مرتفعة عن الأرض ومعدة دائما للاستعمال ويسهل

الوصول إليها في كل وقت، وعلى أن تعلق إعلانات بشكل ظاهر في أمكنة العمل المختلفة مبينا فيها محل وجود الخزانة واسم العامل المسئول عنها.

المادة السادسة : على صاحب العمل الذي يستخدم أقل من خمسين عاملا أن يخصص العدد المناسب من عماله للتدريب على الإسعافات الأولية تنفيذا الحكم المادة الثانية.

المادة السابعة : يفوض مدير عام الإدارة المركزية لتفتيش العمل في تنفيذ أحكام هذا القرار، ويجوز له أن يقرر زيادة محتويات خزانة أو غرف الإسعاف في بعض الصناعات أوالمهن التي تتطلب ذلك أو أن يشترط توافر وسائل معينة للإسعاف في حالة تطبيق المواد السابقة أو أن يقرر إيجاد صندوق للإسعاف في أي مجموعة يقل عددها عن عشرة عمال إذا رأى ضرورة لذلك، وأن يحدد أعداد النقالات والعدد المناسب من العمال المرشحين للتدريب.

المادة الثامنة : ينشر هذا القرار في جريدة أم القرى ويعمل به من تاريخ نشره.

وزير العمل والشئون الاجتماعية

عبدالرحمن أبا الخيل

قرار رقم ٨١٢ وتاريخ ١٣٩٤/١١/١٦هـ

إن وزير العمل والشئون الاجتماعية

بعد الاطلاع على المادة ١٥٥ من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢١ وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ.

وبعد الاطلاع على القرار الوزاري رقم ٣٥٧ وتاريخ ٢٤/ ١١/ ١٣٨٩هـ. بتحديد أجازات الأعياد.

يقـــرر:

مادة (١) : [أ] تحديد أجازة عيد الفطر بثلاثة أيام من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من رمضان حسب تقويم أم القرى.

[ب] تحدد أجازة عيد الأضحى بأربعة أيام تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.

[ج] أجازة اليوم الوطني للمملكة في أول الميزان.

مادة (٢) : إذا رغب صاحب العمل في زيادة أجازات الأعياد عما هو محدد بالمادة الأولى فله تقرير هذه الزيادة قبل أو بعد الوقت المحدد بتلك المادة أو توزيعها قبل وبعد ذلك الوقت، وذلك على النحو الذي يحقق مصلحة العمل.

مادة (٣) : لايخل هذا القرار بما اكتسبه العمال من شروط أفضل بمقتضى أي نظام أو اتفاقية أو عقد أو لائحة أو بمقتضى العرف أو المادة أو غير ذلك.

مادة (٤) : يبلغ هذا القرار لمن يلزم لانفاذه.

وزير العمل والشئون الاجتماعية

عبدالرحمن أبا الخيل

قرار رقم ١٦ تاريخ ١٣٩٧/١/١٨هـ

إن وزير العمل والشئون الاجتماعية

بعد الاطلاع على المادة (١٥٢) من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/ ٢١ وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ.

وبناء على ما عرضه وكيل وزارة العمل والشئون الاجتماعية لشئون العمل يقرر ما يلي :

مادة (١) :

[أ] يقصد بالأعمال التحضيرية والتكميلية التي يجب انجازها قبل بدء العمل أو بعد انتهائه، الأعمال التي يقوم بها العامل تمهيدا للبدء بالعمل كتحضير المواد والأدوات التي يمارس بها عمله أو احضارها من خزائنها أو استلامها ممن يعهد إليه صاحب العمل بحفظها وتخزينها وكذلك الأعمال التي يقوم بها إلى خزائنها أو إلى من يعهد إليه بحفظها وتخزينها وكتنظيف وتشحيم وتزييت الآلات وكذلك الأعمال التي يسلم بها العامل عمله إلى من يحل محله من العمال إذا كان العمل يجرى على أفواج، وغير ذلك من الأعمال المماثلة.

[ب] يقصد بالعمل الذي يكون متقطعا بالضرورة : العمل غير المستمر بطبيعة والذي يتضمن فترات لايبذل فيها العمال أي نشاط أو انتباه متواصل في العمل أو لايمكثون في أماكنهم إلا لتلبية طلبات

محتملة أو العمل الذي يتطلب من العمال أن يأتوا إلى أماكن العمل على فترات متقطعة لأداء عملهم كالعمال الفنيين والميكانيكين الذين يستخدمون لغرض اصلاح أو تشغيل الآلات والعمال المستخدمين في نقل البضائع أو تسليمها أو شحنها أو تفريغها وعمال بيع المحروقات المماثلة وعمال المرائب (الجراجات) وعمال الحركة والمناقلات في الخطوط الحديدية وعما الترحيل في الموانئ والمطارات ومحطات الأتوبيس وغيرهم من ممارسي المهن المماثلة.

[ج] العمال المخصصون للحراسة والنظافة :

١ - العمال الذين يوكل إليهم السهر على أمكنة أو أشياء أو معدات أو أدوات أو ممتلكات صاحب العمل وحراستها سواء كان ذلك ليلا أو نهارا دون أن يكلفوا بأي عمل آخر لاتقتضيه طبيعة أعمال الحراسة خلال ساعات العمل.

٢ - العمال الذين يوكل إليهم حراسة وتشغيل مكائن مياه الشرب.

ثانياً : يقصد بالعمال المخصصين للنظافة : العمال الذين يوكل إليهم تأمين نظافة أماك العمل أو منشآته أثناء العمل أو خلال توقفه على ألا يقتضى عملهم الاستمرار أكثر من ست ساعات فعليه متوالية.

مادة (٢) : يجب ألا يتجاوز مجموع الوقت الذي يكلف به العامل للقيام بالأعمال التحضيرية والتكميلية ثلاثين دقيقة تضاف إلى ساعات

العمل بحيث يخصص منها مالا يتجاوز خمس عشرة دقيقة للأعمال التحضيرية ومالا يتجاوز خمس عشرة دقيقة للأعمال التكميلية .

مادة (٣) : تحدد ساعات العمل الفعلية في الأعمال التي تكون متقطعة بالضرورة بعشر ساعات في اليوم تخفض إلى ثمان ساعات خلال شهر رمضان المبارك على أن تعطى للعامل راحة لاتقل عن عشر ساعات متواصلة خلال كل أربع وعشرين ساعة وعلى أن يمكن صاحب العمل العمال من أداءالصلوات في أوقاتها .

مادة (٤) : تحدد ساعات العمل الفعلية للعمال المخصصين للحراسة والنظافة باثني عشر ساعة في اليوم تخفض إلى تسع ساعات خلال شهر رمضان المبارك وعلى أن يمكن صاحب العمل العمال من أداء الصلاة في أوقاتها .

مادة (٥) : لايخل تطبيق هذا القرار بالحقوق المكتسبة الأكثر فائدة للعمال المشمولين بأحكامه والمقررة في نظام آخر أو لوائح العمل أو عقود العمل أو حكم أو قرار أو اتفاق سابق أو جرى بها العرف .

مادة (٦) : ينشر هذا القرار بالجريد الرسمية وينفذ من تاريخ هذا النشر .

وزير العمل والشئون الاجتماعية

إبراهيم عبدالله العنقري

قرار وزاري رقم ٤٥٢ بتاريخ ١٣٩٧/١١/٢٥هـ

أن وزير العمل والشئو الاجتماعية

بعد الاطلاع على المادة (٤٤) من نظام العمل والعمال الموافق عليه بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/ ٢١ لسنة ١٣٨٩هـ.

وبناء على ما عرضه علينا وكيل وزارة العمل والشئون الاجتماعية لشئون العمل.

يقرر:

مادة (١) : يقصد بالأعمال الفنية في حكم المادة (٤٤) من نظام العمل: المهن والحرف والأعمال والصناعات التي يستلزم ممارستها تكوينا فنيا للعامل.

مادة (٢) : يكون تدريب العمال في الداخل أو في الخارج على نفقة صاحب العمل.

مادة (٣) : تضع الإدارة العامة للتدريب برنامجاً لتدريب العمال بالشركات والمؤسسات ويجب أن يشتمل البرنامج على الأخص ما يلي:

[أ] المناهج الدراسية النظرية والفعلية حسب مقتضيات كل مهنة أو صناعة.

[ب] تزويد المتدربين بكل ما يتعلق بمجالات عملهم سواء من الناحية

العلمية أو التطبيقات العملية التي تساعد على تنمية قدارتهم .

[ج] الحد الأدنى والحد الأقصى لمدة التدريب تبعا لمقتضيات كل مهنة أو صناعة .

مادة (٤) : تقوم الإدارة العامة للتدريب بمتابعة البرامج التدريبية أثناء تنفيذها وفقاً للخطط الموضوعة لكل برنامج كما تتولى عملية البرامج تقييما شاملا بالطريقة المناسبة لذلك .

مادة (٥) : على كل منشأة أو مؤسسة تخضع لأحكام هذا القرار أن تعين مسئولا عن التدريب .

مادة (٦) : يؤدى المتدرب الذي تم تدريبه بالداخل اختبارا تحريريا وعمليا بعد انتهاء مدة التدريب وعلى الإدارة العامة للتدريب وضع قواعد وشروط هذا الاختيار .

مادة (٧) : يعطي صاحب العمل كل عامل ثم تدريبه شهادة تفيد اتمام التدريب تتضمن نوع المهنة التي تم تدريبه علهيا والدرجة أو المستوى الذي حصل عليه في الاختبار وللإدارة العامة للتدريب أن تحدد شكل هذه الشهادة وأن تطالب إضافة أية بيانات أخرى .

مادة (٨) : يلتزم العامل الذي تم تدريبه بواسطة الشركة أو المؤسسة التي يعمل بها أن يقضي في خدماتها المدة التي تحددها بحيث لاتتجاوز مدة التدريب أو الابتعاث .

ويكون للشركة أو المؤسسة في حالة الإخلال بهذا الالتزام استرداد كافة المصروفات التي تحملها في سبيل تدريبه أو ابتعاثه .

مادة (٩) : على صاحب العمل أن يعد سجلا لقيد أسماء العمال الذين تم تدريبهم ويجب أن يشتمل هذا السجل على اسم العامل ثلاثيا ورقم حفيظة نفوسه وتاريخها ومصدرها وتاريخ ميلاده ونوع المهنة التي تم تدريبه عليها ومدة التدريب النظري والعملي ودرجة أو مستوى نجاحه .

مادة (١٠) : لاتخل أحكام هذا القرار بما يكون ورد من أحكام بشأن التدريب والابتعاث في اللوائح تنظيم العمل المعتمدة من الوزارة .

مادة (١١) : على وكيل وزارة العمل والشئون الاجتماعية لشئون العمل تبليغ هذا القرار لمن يلزم لتنفيذه به من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية .

وزير العمل والشئون الاجتماعية

إبراهيم عبدالله العنقري

قرار رقم ٦٥١ بتاريخ ١٤٠١/١٢/٢٩هـ
في شأن تحديد الأماكن البعيدة عن العمران

وزير العمل والشئون الاجتماعية

بعد الاطلاع على المادة (١٤٣) من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/ ٢١ لسنة ١٣٨٩هـ.

وعلى توصيات اللجنة المشكلة من مندوبي وزارات الداخلية (سلاح الحدود) والبترول والثروة المعدنية والمواصلات (مصلحةالموانيء) والعمل والشئون الاجتماعية (وكالة الوزارة لشئون العمل) في شأن تحديد الأماكن البعيدة عن العمران.

وعلى موافقة وزارة البترول والثروة المعدنية بكتاب وكالة الوزارة للشئون الفنية والشركات رقم ٧٤٤ المؤرخ في ٧/ ٧/ ١٣٩٩هـ.

وعلى موافقة وزارة الداخلية بكتاب وكالة الوزارة رقم ٢٩/ ٢/ ٢/ ١٨/ ٢٥٩٦٦ المؤرخ في ٢٥/ ٦/ ١٤٠٠هـ.

وبناء على ما عرضه علينا وكيل وزارة العمل والشئون الاجتماعية لشئون العمل.

قــــرار:

مادة (١): يعتبر أماكن بعيدة عن العمران في حكم المادة (١٤٣) نظام العمل والعمال لسنة ١٣٨٩هـ، ما يلي:

[أ] الربع الخالي بما فيه من مدن وبلاد وجهات أهلية بالسكان أن وجدت .

[ب] المناطق الآتية فيما عدا المدن المسماة بعد وأماكن العمل التي لاتبعد عن آخر العمران المتصل بهذه المدن بمسافة تزيد على ٣٠ كيلو مترا متى وجد طريق معبد أو مسفلت أو بمسافة تزيد على ١٥ كيلو مترا متى كان الطريق غير معبد أو مسفلت وهذه المناطق والمدن هي :

١) المنطقة الغربية فيما عدا المدن الآتية :

(مكة المكرمة ، جدة ، الطائف ، ينبع ، رابغ ، المدينة المنورة ، أملج ، ظبا ، الوجه ، حقل ، بدر ، القنفذ والليث) .

٢) المنطقة الوسطى فيما عدا المدن الآتية :

(الرياض ، الدرعية ، الخرج ، ليلى في منطقة الأفلاج ، شقراء ، عنيزة ، بريدة ، المجمعة ، الرس ، الدوادمي ، عفيف ، مرات ، القويعية ، ضرما ، حوطة بني تميم ، حوطة سدير ، السليل ، الحريق ، الزلفي ، وادي الدواسر) .

٣) المنطقة الجنوبية فميا عدن المدن الآتية :

(أبها ، خميس مشيط ، نجران ، بيشه ، ظهران الجنوب ، النماص ، الباحة ، بلجراشي ، صبيا ، وأبو عريش) .

٤) المنطقة الشرقية فيما عدا المدن الآتية :

(الدمام، الخبر، القطيف، سيهات، رأس تنوره بما فيها رحيمه، ابقيق، الخفجي، الجبيل، الهفوف، والمبرز بالاحساء، الثقبة، الظهران، وصفوى).

٥) المنطقة الشمالية فيما عدا المدن الآتية :

(تبوك، عرعر، سكاكا، الجوف، رفحه، حائل، القريات، طريف، حفر الباطن).

مادة (٢) : يخرج من تطبيق أحكام هذا القرار الأماكن والمدن التي تتطور عمرانياً وتصبح في حكم الأماكن غير البعيدة عن العمران، ويصدر بتحديدها قرار من وكيل وزارة العمل والشئون الاجتماعية لشئون العمل.

مادة (٣) : ينشر هذا القرار في جريدة أم القرى ويعمل به من تاريخ نشره.

وزير العمل والشئون الاجتماعية

إبراهيم بن عبدالله العنقري

قرار رقم ٨٩ بتاريخ ١٤٠٢/٣/١٠هـ

في شأن تحديد اشتراطات ومواصفات مساكن العما في الأماكن البعيدة عن العمران ومقابل الانتفاع بها

وزير العمل والشئون الاجتماعية

بعد الاطلاع على الفقرة [أ] من المادة (١٤٣) من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢١ لسنة ١٣٨٩هـ.

وعلى القرارالوزاري رقم (٦٥١) لسنة ١٤٠١هـ، في شأن تحديد الأماكن البعيدة عن العمران.

وبناء على ما عرضه علينا سعادة وكيل وزارة العمل والشئون الاجتماعية لشئون العمل.

قــرر:

مادة (١) : على كل صاحب عمل يستخدم عمالا في الأماكن البعيدة عن العمران المحددة بالقرار الوزاري رقم (٦٥١) لسنة ١٤٠١هـ، المشار إليه وبصفة خاصة في المناجم والمحالج وفي مراكز التنقيب عن البترول أن يراعي في المساكن الواجب توفيرها لهؤلاء العمال الاشتراطات والمواصفات التالية مع عدم الإخلال بالأنظمة واللوائح السارية.

مادة (٢) : يراعى في تحديد موقع المساكن بعدها عن المنشآت الصناعية وأماكن العمل التي ينتج عنها مواد تلوث الجو كالغازات والأتربة والدخان والمخلفات السائلة أو الصلبة أو كل ما يسبب ازعاجا أو ضررا بالصحة بمسافة لاتقل عن كيلو متر واحد .

كما يراعى بعض الأماكن عدم وقوع الموقع في مسار الرياح المادة بالمنشآت وأماكن العمل سالفة الذكر .

مادة (٣) : يجب أن تكون أرض الموقع جيدة التصريف بعيدة بمسافة لاتقل عن ٦٠ مترا من المستنقعات والبرك وتجمعات المياه الراكدة .

وبالنسبة للمناطق الساحلية يراعى أن تكون أرض مرتفعة بقدر الإمكان عن سطح البحر .

مادة (٤) : تعد المساكن على شكل مجموعات سكنية من نوعين إحداهما للمتزوجين والآخر لغير المتزوجين ويكون كلا النوعين منفصل عن الآخر انفصالا كاملا .

مادة (٥) : يراعى في المجموعات السكنية المتجاورة ترك فناء فاصل بين كل مجموعة وأخرى لايقل عرضه عن ارتفاع أعلى بناء يطل عليه وبحد أدنى قدره عشرة امتار .

مادة (٦) : تكون الواجهة الرئيسية للساكن باتجاه الشمال وتكون المساكن مفتوحة من الجوانب ويتم تلاصق المساكن في كل مجموعة من الشرق والغرب تجنباً من أشعة الشمس لتوفير التهوية الكافية .

مادة (٧) : يجب ألا تقل المساحة المخصصة عن الحدود الآتية :

[أ] بالنسبة لمساكن غير المتزوجين يحدد نصيب الفرد من المساكن بمساحة لاتقل عن ١٢ مترا مربعا بما في ذلك دورة المياه والمطبخ بحيث يخصص منها لكل عامل غرفة مستقلة للنوم لاتقل مساحتها عن تسعة امتار مربعة ، أو غرفة للنوم لكل عاملين لاتقل مساحتها عن ١٦ مترا مربعاً.

وتخدم دورة المياه ومساحتها أربعة امتار مربعة والمطبخ ومساحته ثمانية امتار مربعة أربعة عمال على الأكثر.

وفي حالة تخصيص صاحب العمل مطعما مشتركا لتناول الطعام تخفض مساحة المطبخ إلى أربعة امتار.

[ب] بالنسبة لمساكن المتزوجين يوفر لكل أسرة مكونة من زوجين غرفة للنوم لايقل مسطحها عن ١٤ مترا مربعا وغرفة للجلوس والطعام مسطحها ١٦ مترا مربعا ومطبخ مسطحه ستة امتار مربعة ودورة مياه مستقلة مسطحها أربعة امتار مربعة.

[ج] فإذا زاد عدد أفراد الأسرة على الزوجين تضاف غرفة مماثلة لغرفة النوم لكل ثلاثة أشخاص على الأكثر ممن يعولهم شرعاً ولا يحتسب من بينهم الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ثلاث سنوات.

مادة (٨) : يجب في جميع المساكن ألا يقل الارتفاع الداخلي

مقاسا من الأرضية إلى السقف عن ٣ (ثلاثة امتار) فيما عدا دورات المياه فيجوز أن يكون الارتفاع ٥٠ , ٢ (مترين ونصف متر).

مادة (٩) : يجب أن يكون لكل غرفة أو مرفق من مرافق المسكن فتحات للتهوية والإنارة (نوافذ وخلافه) تطل على الفناء الخارجي أو على فناء أو منور مستوف للشروط الودة في المادة التالية، وبحيث يراعي في الفتحات الشمالية أن تكون واسعة ومنخفضة والفتحات الجنوبية مرتفعة وضيقة، وبحيث لايقل مسطح تلك الفتحات عن ١٠٪ من مسطح أرضية الغرفة أو المرفق وبحد أدنى نصف متر مربع بالنسبة لدورات المياه والمطابخ. كما يلزم تزويد الغرف بالتهوية الصناعية المناسبة خلال فصل الصيف.

مادة (١٠) : يراعى في المناور والأفنية المخصصة وإنارة غرف النوم وغرفة الطعام والجلوس ألا يقل مسطح الفناء أو المنور عن مربع ٢/ ٥ خمس ارتفاع أعلى واجهة مطلة عليه وبحد أدنى عشرة امتار وبحيث لايقل أصغر اضلاعه عن مترين ونصف، أما المناور والأفنية المخصصة لتهوية وإنارة مرافق البناء الأخرى كالحمامات والمراخيص والمطابخ فلا يجوز أن يقل أصغر ابعادها عن مترين ونصف ولايقل مسطحها عن سبعة امتار ونصف مربعة.

مادة (١١) : يراعى في إقامة المباني استعمال المواد الإنشائية المتوفرة والمألوف في المنطقة التي تقام فيها المساكن سواء أكانت من مباني البلوك والخرسانة أو من الأحجار أو من الطوب الأحمر أو النيء أو من المباني الجاهزة .

على أنه في مناطق التنقيب عن البترول والمناطق المعرضة لمياه ارشح أو مياه البحر يراعى استعمال أنواع الأسمنت الخاصة المقاوم للملوحة والكبريتات .

مادة (١٢) : يشترط في الأسقف والأرضيات وسلك الحوائط أن تكون كافية لرقابة السكان من المؤثرات الجوية ومستوفية لوسائل الأمن والصحة وأن تكون أرضية الدور الأرضي مغطاه بمادة مانعة للرطوبة والرشح ، وأن تكون أرضية جميع الغرف والمرافق من مادة صلبة قابلة للغسيل ولاتتسرب المياه وغير مهملة التآكل .

مادة (١٣) : يجب ألا ينخفض منسوب أرضية المسكن عن منسوب سطح الأرض المجاورة فإذا تعذر ذلك وضع طبقات عازلة أفقية دراسية بالحوائط والأرضيات لمنع الرطوبة والرشح ، وأن تسمح مناسيب الأرضية بصرف مياه دورات المياه .

مادة (١٤) : يراعى طلاء الحوائط والأسقف بطلاء مع المواد الإنشائية المقام منها البناء على أن يراعى بالنسبة للمطابخ ودورات المياه

دهانها بالبوية الزيتية أو تغطى بالبلاط القيشاني الغير مشطوف الحواف إلى ارتفاع متر ونصف المتر من الأرضية .

مادة (١٥) : يجب تزويد المساكن بالمياه الكافية والصالحة للشرب من مصدر معتمد توافق عليه الجهات المختصة .

وإذا بعت الحاجة إلى استعمال مياه من مصدر غير معتمد (آبار أو عيون غير معتمدة) فيجب معالجة تلك المياه كيمائيا وتتم المعالجة الكيمائية طبقا لما يسفر عنه تحليل عينات من هذه المياه في أحد المعامل الحكومية .

أما إذا وجدت بها رواسب صلبة يتم فصلها بواسطة الرشحات (فلا تر مناسبة) وذلك قبل استعمالها .

مادة (١٦) : الخزانات التي تنشأ لحفظ المياه يجب أن تكون من الصاج المجلفن أو أي معدن آخر غير قابل للصدأ ولاتتفاعل مادته مع الماء أو ما به من أملاح وكذلك الحال بالنسبة للمواسير الخاصة بتمديدات المياه. أما الخزانات التي تصنع من البناء فيجب أن تكون جيدة الصنع بحيث لايسمح بناؤها بتسرب المياه منها أو إليها كما يجب أن تغطى جدرانها وأرضياتها من الداخل والخارج بمادة عازلة حتى تكون ملساء خالية من المسام التي تنمو بها الفطريات وحتى يسهل غسلها .

ويشترط أن يكون للخزانات غطاء محكم الغلق بحيث لاتتسرب إليها الأتربة أو المخلفات أو الحشرات وعليه أن تتخذ الاحتياطات الكفيلة لمنع تعرض الخزانات لأشعة الشمس المباشرة .

مادة (١٧) : يجب إجراء عمليات غسيل وتنظيف وتطهير خزانات مياه الشرب مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر .

مادة (١٨) : تزود مساكن غير المتزوجين بمرحاض ودش وحوض بحنفية لغسل الأيدي لكل أربعة أشخاص . ويزود كل مسكن المتزوجين بمرحاض ودش وحنفية لغسل الأيدي .

مادة (١٩) : يجب ألا تفتح دورات المياه على الغرب مباشرة بل يكون الوصول إليها عن طريق ممر (طرفه) .

مادة (٢٠) : يجب ألا تقل مساحة المرحاض من الداخل عن ٨٠×١٢٠سم وإذا كان الدش مركبا داخل المرحاض ألا تقل مساحة المرحاض في هذه الحالة عن ١٢٠×١٥٠سم . ويزود كل مرحاض بصندوق طرفه لاتقل سعته عن جالونين .

مادة (٢١) : يتم صرف مخلفات دورات المياه في المجاري العمومية إن وجدت ، أما إذا توجد مجاري عمومية فيتم الصرف في بيارة (خزان أصم أو غير أصم) ، مع مراعاة عدم تأثير ذلك على المباني أو مياه الشرب ، وعلى أن تحرر هذه المخالفات أولا عبر حفرة ترسيب تكون متصلة بهذه البيارة .

مادة (٢٢) : يجب تهيئة الوسائل اللازمة للتخلص من القمامة والفضلات بطريقة سليمة وذلك بتزويد المساكن لحفظ القمامة ثم تجميعها

في مكان يخصص لذلك يبعد عن المساكن بمسافة كافية وبعكس الاتجاه الغالب للرياح في المنطقة .

مادة (٢٣) : تكون كافة التمديدات الكهربائية داخل مواسير معزولة أو تستخدم المواسير المصنعة من البلاستيك ، وعلى أن يراعى في التمديدات الكهربائية المواصفات والمقاييس الوطنية أو الدولية . كما يجب أن تكون كافة المفاتيح والكابلات وغيرها من المعدات الكهربائية مناسبة لشدة التيار الذي يمر بها وتتخلله دون أخطار .

مادة (٢٤) : يجب تجهيز مساكن العمال العازبين والمتزوجين بالأثاث اللازم بشكل موحد لكل فئة من فئات العمال حسب أوضاعهم العائلية .

مادة (٢٥) : يجب أن يلحق بالمجموعات السكنية للعمال المرافق الآتية :

مسجد أو مكان للصلاة ـ استراحة لاستقبال ذوي المهام المؤقتة والقصيرة ومكان للترفيه يراعى فيه عدم الاختلاط ـ مركز صحي صغير يتألف من عيادة خارجية ومستوصف وصيدلية صغيرة وتزود بسيارة على الأقل لنقل الحالات الخطرة أو المستعجلة إلى أقرب مستشفى ـ مركز يتسع لتأمين حاجات العائلة من الأغذية والمنسوجات والملابس ومختلف اللوازم ـ تأمين وسائل اطفاء الحريق .

مادة (٢٦) : في الأحوال التي يكون العمل فيها مؤقتا أو متنقلا في المناطق البعيدة عن العمل يجوز للوزارة أن تسمح بإقامة مساكن مؤقتة بالشكل الذي تراه مناسبا كوحدات سكنية متنقلة أو مقطورات سكنية . . إلخ ، ومن مواد توافق عليها .

مادة (٢٧) : على صاحب العمل أن يتعهد المساكن بالصيانة المستمرة حتى تظل صالحة للاستعمال .

وعلى العامل عدم استعمال المسكن والالتزام بتكاليف إصلاح ما اتلفه نتيجة سوء الاستعمال .

مادة (٢٨) : يحدد مقابل انتفاع العامل بالسكن على ضوء اشتراطاته ومواصفاته بحيث لايتعدى ذلك عن ١٠٪ من أجر العامل غير المتزوج و ٢٠٪ من أجر العامل المتزوج .

على ألا يخل بما قد يكون للعامل من حقوق مكتسبة في هذا الشأن .

مادة (٢٩) : على صاحب العمل أن يقدم لوكالة الوزارة لشئون العمل الرسومات الهندسية والمعمارية والإنشائية وأن يحدد المواد التي تستعمل في البناء والموضع الذي تقام عليه المساكن وذلك قبل البدء في التنفيذ ولايجوز لصاحب المحل البدء في التنفيذ قبل موافقة وكالة الوزارة على الرسومات الهندسية ومواد البناء والموقع .

مادة (٣٠) : يكون لوكيل وزارة العمل والشئون الاجتماعية لشئون العمل مراقبة تنفيذ أحكام هذا القرار وله في سبيل ذلك :

[أ] الموافقة على تحديد موقع المساكن بالنسبة للمنشآت الصناعية .

[ب] الموافقة على المواد التي تقام منها المباني .

[ج] اعتماد الرسومات الهندسية والمعمارية والإنشائي والصحية والكهربائية المقدمة من صاحب العمل .

[د] التجاوز عن شرط أو أكثر من الاشتراطات المطلوبة للمساكن العمالية .

مادة (٣١) : بالنسبة للمساكن العمالية التي أقيمت قبل العمل باحكام هذا القرار يرجع إلى وكيل وزارة العمل والشئون الاجتماعية لشئون العمل ليقرر ما يراه في كل حالة على حده .

مادة (٣٢) : ينشر هذا القرار في جريدة أم القرى ويعمل به من تاريخ نشره .

وزير العمل والشئون الاجتماعية

إبراهيم بن عبدالله العنقري

الفصل السابع

نموذج لصيغ
(عقود العمل)

حديث قدسي : قال رسول الله صلي الله عليه وسلم

« أعطي الأجير أجره

قبل أن يجف عرقه »

نموذج رقم (ا)

« عقد عمل فردي تحت الإختبار
محدد المدة . . أو غير محدد المدة . . »

حسب نظام العمل رقم :

إنه في يوم .... الموافقة / / ١٤هـ

حر ر هذا العقد بين كل من :

١- السيد / .... جنسية .... حفيظة

أو جواز رقم ....وتا ريخ ....ويقيم ....

أو مؤسسة .... أو .... ويمثلها السيد .... بصفته ....

(طرف أول)

٢ - السيد . ... جنسية ....حفيظة

أو جواز رقم ....تا ريخ .... ويقيم.........................

(طرف ثان)

يقر المتعاقدان بأهليتهما للتصرف والتعاقد وقد إتفقا فيما بينهما على الآتي

﴿ البند الأول ﴾

يتعهد ....الطرف الثاني الحاصل على مؤهل .... أو خبره............. في العمل لدى الطرف الأول وتحت إدا رته وإشرافه للقيام بأعمال .... إعتبا راً من اليوم ....، على أن يكون تحت الأختبا ر لمدة ثلاثة أشهر ، فإذا ثبت عدم صلاحيته خلالها انقضت علاقة العمل وإنفسخ العقد دون حاجة الى أي إجراء ودون إنذا ر أو تعويض أو مكافأة خدمة .وليس للطرف الثاني الحق في أي أعتراض أو طلب فترة إختبا ر جديد ة

﴿ البند الثاني ﴾

في حالة العقد المحدد المدة .إذا إستمـر الطرفان في تنفيذ العقد بعد المدة المحددة أعتبـر العقد ممتداً لمدة غير محـددة وذلك طبقاً لنص المادة ٧٢ من نظام العمل والعمال .

﴿ البند الثالث ﴾

تحدد أجـر الطرف الثاني بمبلغ ....شهـرياً على أن يتم الوفاء به في كل أول شهر هجري .

- إذا كـان الأجـر بالقطعـة ..... واسـتلزم العـمل مـدة تزيد مـثـلاً على اسبـوعين وجب أن يحصل العـامل على دفعـة من الأجر كل أسـبوع من تحت الحساب وبما يتناسب على ما أتمه من إنتاج

﴿ البند الرابع ﴾

لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثـاني بعمل غير المتـفق عليه إلا إذا دعت الضرورة الى ذلك وعلى أن يكون ذلك بصفة مؤقته .... وله أن يكلفة بعـمل غير المتفق عليـه إذا كان لا يختلف عنه .إختلافـا جوهرياً في سبيل تنظيم العمل حسب نص المادة ٧٩ من نظام العمل والعمال .

﴿ البند الخامس ﴾

يجب على الطرف الثـاني أن يؤدي العمل بنفسـه تبعـاً لتوجيـه وإشراف الطرف الأول وطبقاً لما هو محدد بأنظمة العمل ....

وأن يبـذل في تأديتـه من العناية مـا يبذلـه الشخص المعـتـاد وأن يأتمر بألأوامر الخاصة بتنفيذ العـمل المتفق عليه ويحرص على وسـائل الإنتاج وأدوات العمل التي تحت تصرفه ....

وأن يعمل بإستمرار على تنمية مهارته والإلتزام بكافة العادات وأسرار العمل و التعليـمات كمواعيـد العمل وطبقاً للأنظمـة المعمول به في نظام العمل والعمال .

﴿ البند السادس ﴾

يحق للطرف الأول صاحب العمل إنهاء العقد في الحالات التي يقررها نظام العمل والعمال طبقاً للمادة (٨٣) من النظام في حالة إذا وقع إعتداء من العامل على صاحب العمل أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .إذا لم يطع الأوامر المشروعة .. إذا إرتكب عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانه ..إذا لجأ لأسلوب التزوير للحصول على الوظيفة

﴿ البند السابع ﴾

يستحق الطرف الثاني إذا أمضى في خدمة صاحب العمل عاماً كاملاً أجازه سنوية بأجر كامل (مقدارها يوماً) تتحدد كتابة ويحق لصاحب العمل أن يحدد موعدها طبقاً لمقتضيات العمل مع مراعاة المواد من ١٥٤ ، ١٥٥ ، ١٥٦ ، ١٥٧ ، ١٥٨ ، ١٥٩ ، من نظام العمل والعمال ...الأجازات المرضية والإجازات الرسمية والأجازات بدون أجر .

﴿ البند الثامن ﴾

يلتزم الطرف الثاني بكافة التعليمات والأنظمة ويقر بأطلاعة على لأئحة تنظيم العمل الخاصة بالطرف الأول أحكام النظام وموافقته على كل ما جاء في العقد الموقع بين الطرفين

طرف أول | طرف ثاني

نموذج رقم (٣)

« عقد عمل مع أجنبي »

إنه في يوم .... الموافقة / / ١٤هـ

أبرم هذا العقد بين كل من :-

١- السيد أو مؤسسة .... ويمثلها .

.... الجنسية ....

(طرف أول)

٢ – السيد . ... جنسية ....

جواز رقم ....صادر من .... برقم ....

ويقيم ....

(طرف ثاني)

يقر المتعاقدان بأهليتهما للتصرف والتعاقد وقد إتفقا فيما بينهما على الآتي

﴿ البند الأول ﴾

يتعهد الطرف الثاني الحاصل على مؤهل .... بالعمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافة في الوظيفة المبينة أدناه على ألا تتجاوز ساعات عملة على ٨ ساعات يومياً مع إستحقاقة أجازة أسبوعية مدتها يوم كامل وهو يوم الجمعة ويحسب الأجر عن الساعات الإضافية طبقاً لنص المادة ١٥١ من نظام العمل والعمال .

﴿ البند الثاني ﴾

يقر الطرف الأول بحصوله على تأشيرة للطرف الثاني من بلده برقم .... بتاريخ .... وأن إقامته ممتدة حتي / /

﴿ البند لثالث ﴾

تم تعيين الطرف الثاني لدى الطرف الأول في وظيفة ....

للقيام بأعمال .... إعتباراً من اليوم بمقر العمل الكائن ....

﴿ البند الرابع ﴾

يلتزم الطرف الأول بإعداد مكان لأقامة الطرف الثاني ووسيلة مواصلات تنقلة من مكان إقامته الى مكان عمله على نفقة الطرف الأول وإلا يصرف له بدل سكن وبدل إنتقال قدره ....

﴿ البند الخامس ﴾

مدة هذا العقد سنه واحدة تبدأ من / / ١٤ هـ وتنتهي في / / ١٤ هـ قابلة للتجديد لمدة أو مدة مماثلة بذات الشروط مالم يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر قبل إنتهاء المدة بشهرين على الأقل بعد الرغبة في التجديد .

﴿ البند السادس ﴾

تحدد أجر الطرف الثاني بمبلغ ....شهرياً على أن يتم الوفاء به بالعملة المتدلولة نظاماً في كل شهر هجري .

﴿ البند السابع ﴾

في حالة تجديد العقد يكون الطرف الثاني الحق في علاوه دورية سنويه لا تقل عن ٪ من الآجر الذي يصرف له ويجب على الطرف الثاني عن قبض أجره التوقيع بما يفيد ذلك

﴿ البند الثامن ﴾

يجب على الطرف الثاني أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وأشراف الطرف الأول وطبقاً لما هو منظم ومحدد بنظام العمل والعمال وأن يبذل في تأدية العمل العناية وأن يحافظ على وسائل الإنتاج وإدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحتفظ بأسرار العمل وتنفيذ كافة التعليمات .

﴿ البند التاسع ﴾

للطرف الأول حق فصل الطرف الثاني قبل إنقضاء مدة العقد وبدون إنذار ..إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو مستندات مزورة ... أو إذا أحدث خساره فادحة وثبت ذلك رسمياً . أو إذا لم يراعي التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمل والمنشأة وإذا تغيب بدون سبب مشروع ويطبق في ذلك الأنظمة المعمول بها في نظام العمل والعمال المواد من ٨١،٨٢،٨٣ .

﴿ البند العاشر ﴾

لا ينتهي العقد بوفاة الطرف الأول أو التنازل عن المنشاه أو بيعها أو إدماجها أو إنتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات على إنه في حالات الإفلاس أو التصفية أو الإغلاق النهائي المرخص به ينتهي العقد دون أن يؤثر ذلك بالوفاء بالحق المقرر نظاماً للطرف الثاني .

﴿ البند الحادي عشر ﴾

ينتهي العقد بوفاة الطرف الثاني أو بتقديم استقالته أو بتغيبه عن العمل المدة النظامية دون عذر .

﴿ البند الثاني عشر ﴾

يستحق الطرف الثاني أجازة سنويه بأجركامل يحدد بين الطرفين وتحدد مواعيد الأجازة طبقاً لظروف العمل من قبل الطرف الأول ..وقد حرر هذا العقد ووقع بين الطرفين واتفق على أن يستكمل هذا العقد فيما لم يرد به نص من نظام العمل والعمل وطبقاً لنصوصه في هذا الشأن وقد أعطي كل طرف صورة للعمل بموجبه نظاماً

طرف الأول   طرف الثاني

نموذج رقم (٣)
« عقد عمل مع التدرج
(مراحل التعليم كل مرحلة بأجر)

إنه في يوم .... الموافقة / / ١٤هـ

أبرم هذا العقد بين كل من :-

١- السيد أو مؤسسة .... ويمثلها .

.... الجنسية ....

(طرف أول)

٢ - السيد . ... جنسية ....حفيظة

أو جواز رقم ....صادر من .... برقم ....

ويقيم ....

(طرف ثاني)

يقر المتعاقدان بأهليتهما للتصرف والتعاقد وقد إتفقا فيما بينهما على الآتي

﴿ البند الأول ﴾

يتعهد الطرف الثاني بالإلتحاق بالعمل لدى الطرف الأول بقصد تعليم مهنته .... بمراحلها المختلفة لمدة .... طبقاً لنصوص المواد من ٥٦ - ٦٩ من نظام العمل والعمال ،

﴿ البند الثاني ﴾

يلتزم الطرف الأول ببذل كل ما يلزم لتعليم الطرف الثاني المهنة الموضحة بالبند السابق وفقاً لإصولها الفنية المتعارف عليها .

﴿ البند الثالث ﴾

يتدرج الطرف الثاني في أعمال مهنة .... على مراحل ثلاث تشمل الأولى .... يكون أجره خلالها .... والثانية ....يكون أجره خلالها ....ومتى وصل

الى المرحلة الثالثة يعتبر قد تم تدريبة وتدرجه ويستحق أجر قدره .... يجب ألا يقل الأجر عن الأجور الدنيا المعطاه لعمل مماثل .... المادة (٥٨) من نظام العمل والعمال .

﴿ البند الرابع ﴾

مدة العقد ....ويلتزم الطرف الأول بعد إنتهاء المدة واجتياز الطرف الثاني للاختبار بنجاح بإبرام عقد عمل فردي مع الطرف الثاني للقيام بذات الأعمال السابقة وبأجر شهري قدره (..............) أو بالأسبوع أو اليوم ....أو ....ويلتزم الطرف الأول بذلك .

﴿ البند الخامس ﴾

على الطرف الثاني أن ينفذ التعليمات وإرشادات الطرف الأول وللطرف الثاني أن يفسخ عقد التدرج إذا لمس من الطرف الأول عدم قابلية أو عدم قدرة على إكمال التدرج .... المادة ٦٥ ، ٦٦ ، من نظام العمل .

﴿ البند السادس ﴾

يلتزم الطرف الثاني بالمحافظة على المهمات والآلات التى في عهدته ويلتزم الطرف الأول بإعطاء شهادة للطرف الثاني عند إجتياره الإختبار ويلتزم الطرف الثاني بالبقاء للعمل عن صاحب العمل الطرف الأول بعد إنتهاء مدة التدريج .

﴿ البند السابع ﴾

حرر هذا العقد من نسختين التزم كل طرف بما جاء به وقد وافق الطرفين على تطبيق نصوص النظام بما جاء في عقد التدرج والمواد بين (٥٦ حتى ٦٩) من نظام العمل والعمال ووقع من الطرفين .

الطرف الأول   الطرف الثاني

نموذج رقم (٤)

« عقد عمل لإدارة متجر أو مصنع »

حسب نظام العمل رقم :

إنه في يوم .... الموافقة / / ١٤هـ

حرر هذا العقد بين كل من :

١- السيد / .... حنسية .... حفيظة

أو جوز رقم ....وتاريخ ....ويقيم ....

أو مؤسسة .... أو .... ويمثلها السيد

.... بصفته ....

(طرف أول)

٢ - السيد . ... جنسية ....حفيظة

أو جواز رقم ....تاريخ .... ويقيم......................

(طرف ثاني)

يقرالمتعاقدان بأهليتهما للتصرف والتعاقد وقد إتفقا فيما بينهما على الآتي

﴿ البند الأول ﴾

يتعهد الطرف الثاني الحاصل على مؤهل .... أو خبره............ للعمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه في الوظيفة المبينة أدناه ويجوز أن يتجاوز ساعات العمل الأسبوعية ٤٨ ساعة على أن يحسب الأجر عن الساعات الأضافية بحد ....٪ من الأجر الشهري ... وقد قبل التعيين لدى الطرف الأول للقيام بكافة الأعمال التى يتطلبها متجره أو مصنعة الكائن ....والمعد لتجارة ....واتلمقيد بالسجل التجاري رقم............... وتاريخ ....

﴿ البند الثاني ﴾

على الطرف الثاني بذل الجهد ومتابعة تطوير المنشأه والوقوف على الأسباب التى أدت الى إنخفاض المبيعات ومعاينة البضاعة الواردة من الموردين معاينه دقيقة والإشراف على العمال وإذا كانت البضاعة تودع في مخازن يجب مراعاة أصرل التخزين ....ومراقبة العاملين في معاملاتهم للعاملين لرفع مستوى وسمعة المنشأة ومجازاة المخالف من العاملين

﴿ البند الثالث ﴾

يجب على الطرف الثاني الإلتزام بالتنظيم الخاص بالمنشأه وعدم إدخال أي تعديل إلابموافقة الطرف الأول وعليه إمساك دفاتر منتظمة وفقاً لأصول التجارة المتعارف عليها ويتم القيد فور التسليم أو التوريد إستيفاء لحقوق المنشأة والتوقيع باسمها بموافقة الطرف الأول وطبقاً للتعليمات والأنظمة .

﴿ البند الرابع ﴾

بمجرد التوقيع على العقد وإستلام الطرف الثاني العمل يعتبر مدير مسؤلاً عن المنشأه ملتزماً بكل ما يترتب على هذه الصفة من آثار شرعية ونظامية أمام الجهات التى تتعامل مع المنشأة ومسؤول أمام الطرف الأول .

﴿ البند الخامس ﴾

يجب على الطرف الثاني أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه الطرف الأول وطبقاً لما هو محدد بأنظمة العمل محافظاً بذلك على مصلحة العمل وأن يحرص على البضائع وأدوات الإنتاج ويحتفظ باسرار العمل ويلتزم بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشاة .

ولا يجوز للطرف الأول تكليف الطرف الثاني بعمل خارج نطاق العمل الأصلي المحدد له إلا في حالة القوى القاهرة أو لفترة مؤقته .

﴿ البند السادس ﴾

للطرف الأول فصل الطرف الثاني بدون إنذار إذا إنتحل شخصية مخالفة للحقيقة أو زور أو إرتكب خطأ نشأ عنه خسارة أو إذا لم يراع التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمل . أو إذا تغيب بدون سبب مشروع ويطبق نصوص المواد (٨٣) وما بعدها من نظام العمل والعمال .

﴿ البند السابع ﴾

مدة هذه العقد سنه تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهي في / / ١٤ هـ وإذا إستمر الطرف الثاني في مباشرة العمل بعد ذلك بموافقة الطرف الأول إعتبر العقد مجدداً لمدة أخرى غير المحددة ويحق لكل طرف أن ينهي العقد قبل إنتهاء المدة بشهرين على الأقل مع مراعات نصوص النظام في هذا الشأن.

﴿ البند الثامن ﴾

تحدد أجر الطرف الثاني بمبلغ .... شهرياً على أن يتم الوفاء به كل أول شهر هجري .. ويستحق علاوة سنوية لا تقل عن ....٪ من الأجر الإساسي ويتم توقيع بما يفيد صرف الأجر له ... وأي بدلات أخرى تحدد.

﴿ البند التاسع ﴾

يلتزم الطرف الأول بالإشتراك عن الطرف الثاني لدى هيئة التأمينات الإجتماعية ويوفو له العلاج حسب النظام المتبع لدى اُّ آأول .

﴿ البند العاشر ﴾

حرر هذا العقد طبقاً لنظام العمل والعمال ويستكمل بنوده فيما لم يرد به مواد النظام في هذا الخصوص ،

وتحرر العقد ووقع الطرفين وأعطى كل طرف نسخة للعمل بموجبة نظاماً .

الطرف الأول　　　　　　　　الطرف الثاني

نموذج رقم (٥)
« عقد عمل تدريس بمدرسة خاصة »

حسب نظام العمل رقم :

إنه في يوم .... الموافقة / / ١٤هـ

حرر هذا العقد بين كل من :

١- السيد / .... حنسية .... حفيظة

أو جوز رقم ....وتاريخ ....ويقيم ....

أو مؤسسة .... أو .... ويمثلها السيد

.... بصفته ....

(طرف أول)

٢ – السيد . ... جنسية ....حفيظة

أو جواز رقم ....تاريخ .... ويقيم.......................

(طرف ثاني)

يقرالمتعاقدان بأهليتهما للتصرف والتعاقد وقد إتفقا فيما بينهما على الآتي

﴿ البند الأول ﴾

يتعهد الطرف الثاني الحاصل على مؤهل .... بالعمل .لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه كمدرس للمواد .... بمدرسته الكائنه......................بمدينة ....

﴿ البند الثاني ﴾

يقر الطرف الثاني بأن خبرته في التدريس والمواد المشار إليها بالبند السابق تبلغ مدتها ....وفقاً لشهادة الخبرة المقدمة ضمن أورق التعيين وقد اتفق على أن مدة هذا العقد سنه دراسية تبدأ من / / ١٤هـ

على أن يكون التعيين تحت الاختبار في الثلاثة أشهر الأولى فإن تبين للطرف الأول خلالها عدم صلاحية الطرف الثاني كان له إنهاء العقد بدون حاجة الى إتخاذ أي أجراء ودون إنذار أو تعويض وفي حالة إستمرار العقد الى ما بعد المدة المحددة لإنتهائة يعتبر مجدداً سنه دراسية أخرى باعتبار العقد المبرم لإتمام منهج دراسي معين .

﴿ البند الثالث ﴾

يجب على الطرف الثاني أن يبذل في عمله العناية وأن يأتمر بأوامر الطرف الأول وذلك بتنفيذ العمل المتفق عليه ...ولا يجوز أن يكلف الطرف الأول الطرف الثاني بعمل غير متصل بالتدريس .

﴿ البند الرابع ﴾

وفقاً لنظام العمل وتعليمات وزارة التربيةلا يجوز أن يتجاوز مدة الحصص الأسبوعية ٤٨ ساعة موزعة على أيام الأسبوع وفقاً للجدول الذى يوضع من إدارة المدرسة إلا في حالة الضرورة ووفقاً لما يحدده النظام المعمول به .

﴿ البند الخامس ﴾

وافق الطرف الثاني أن يتفرغ تفرغاً تاماً لأعمال التدريس لتحقيق أفضل النتائج المرجوه ، وغير مصرح له بإعطاء دروس خصوصية وإلا يعتبر العقد مفسوخاً من تلقاء نفسة إذا ثبت ذلك للطرف الأول .

﴿ البند السادس ﴾

للطرف الأول فصل الطرف الثاني بدون تنبيه إذا إنتحل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزوره .إذا إرتكب خطأ نشأ عنه خسارة مادية للطرف الأول أو إذا تغيب بدون سبب مشروع وكل ما يخالف الأنظمة واللوائح طبقاً لما جاء بنص المادة ٨٣ من نظام العمل والعمال .

﴿ البند السابع ﴾

يكون الأجر المستحق للطرف الثاني عن أعمال التدريس هو .... فقط .... شهرياً ويتم الوفاء كل أول شهر .... ويتم توقيع الطرف الثاني بما يفيد إستلامه الأجر المتفق عليه .

﴿ البند الثامن ﴾

في حالة تجدد العقد سيتحق الطرف الثاني علاوة سنوية بنسبة ....٪ من الأجر الذي يتقاضاه إعتباراً من العام الثالث

﴿ البند التاسع ﴾

يكمل هذا العقد كل ما يتعلق بالإلتزامات والواجبات واللوائح والنظم المعمول به في المملكة وقد إطلع الطرف الثاني عليها ووافق على ذلك ووقع العقد وأعطي كل طرف نسخة للعمل بموجبه نظاماً .

الطرف الأول الطرف الثاني

نموذج رقم (٦)
« عقد العمل البحري »

« وفقاً للمادة (٩٩) وما بعد من نظام العمل والعمال

إنه في يوم .... الموافقة / / ١٤هـ

أبرم هذا العقد بمدينه ....بين كل من : -

١- السيد / .... جنسية .... حفيظة

أو جوز رقم ....وتاريخ .... بصفته رباناً للسفينه

..................أو مالكها ....

(طرف أول)

٢ - السيد . ... جنسية ....حفيظة

أو جواز رقم ....تاريخ .... ويقيم.......................

(طرف ثاني)

يقرالمتعاقدان بأهليتهما للتصرف والتعاقد وقد إتفقا فيما بينهما على الآتي

﴿ البند الأول ﴾

يلتزم الطرف الثاني بإنه يعمل تحت إدارة وأشراف ربان السفينه .... التى تحمل علم المملكة العربية السعودية والمخصصة لأعمال التجارة البحرية والتى لا تقل حمولتها عن خمسمائة طن .

﴿ البند الثاني ﴾

يقر الطرف الثاني بأعتبارةهملاحاً طبقاً لأحكام النظام والمواد ١٠١ ، ١٠٢ من نظام العمل والعمال والخاص بالعقد البحري بشأن تنظيم شئون أفراد أطقم السفينه التجارية السعودية .

﴿ البند الثالث ﴾

على الطرف الثـاني القيام بـكافة الأعمـال التى تكلفه بهـا الربان ويمكن تحديد العمل المناسب مع مؤهل العـامل أو خبرته وأن يبذل في تأديته من العناية المعتادة ويحـافظ على أدوات السفينة وأجهزتهـا وآلاتها سواء كانت تحت تـصرفة أو تصـرف الأخريين وأن يحـتفظ بأسـرار العمل وعليه تنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة .

﴿ البند الرابع ﴾

مدة العقد سته أشهر تبدأ من تاريخ توقيعة وتنتهي في / / ١٤ هـ قابلة للتجديد لمدة أو لمدة أخرى ، ومع ذلك يجوز للطرف الأوّل الربان استبقـاء الطرف الثاني في العمل حتى تبلغ السفـينة الميناء الذى سافر منه الآخير عن بدء تنفيذ العقد ويلتزم الطرف الأول هنا بالأجر عن هذه المدة طبقاً للمادة (١١٣) من نظام العمل والعمال (العقد البحري)

﴿ البند الخامس ﴾

تحدد أجـر الطرف الثاني بمبلغ ....شهـرياً (أوعن الرحلة من ميناء) .... الرجوع ....والعودة ....

على أن يتم الوفـاء به بـعمـلة الميناء الذى يسـتـحق الأجـر أثناء رسـو السفينة به ، أو أثناء إبحـارها خارج المياه الإقليمية بشـرط قبول الطرف الثاني هذه العملة كتابة .

﴿ البند السادس ﴾

ينتهـي العقد إذا غـرقت السفـينه أو صودرت أو فـقدت – نص المادة ١١٢ من نظام العمل والعمال (العقد البحري).

﴿ البند السابع ﴾

تحدد واجـبات الطرف الثاني نحو العـمل على السفينة وواجـبات الطرف الأول في إسـتحـقاق الطرف الثـاني طبقـاً لنص المادة ١٠٥ من نظام

العمل والعمال العقد البحري .

ينظم هذا العقد المواد من ٩٩ الى ١١٤ من نظام العمل والعمال (العقد البحرى)

وقد حرر هذا العقد من عدد أربع نسخ تسلم أحداها للربان والثانية للملاح والثالثة توزع لدى خفر السواحل والرابعة لدى وكالة وزارة العمل .

ووقع العقد من الطرفين .

الطرف الأول **الطرف الثاني**



المؤلف : المحامي عبد الله مرعي بن محفوظ

المؤهلات العلمية :

١ - بكالريوس (نظم) من جامعة الملك عبد العزيز بتقدير جيد جداً (١٩٩٠م)

٢ - حاصل على درجة الماجستير في القانون التجاري من جامعة (كينستون) - لوس أنجلوس - كاليفورنيا - الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٩٢م .

٣ - يعد الآن رسالة للحصول على درجة الدكتوراة في القانون الدولي الخاص من جامعة كولومبيا .

الخبرة العملية :

١ - مدير عام مكتب عبد الله مرعي بن محفوظ للاستشارات القانونية والمحاماة .

٢ - عضو الاتحاد العالمي للمحامين International Bar Association .

٣ - عضو المنتدى الإقليمي العربي Arab Regional Forum .

٤ - عضو لجنة التحكيم بلندن Arbitation Committee - London .

كتب وأبحاث :

أعد أبحاث في مجال الاستشارات الأجنبية في المملكة العربية السعودية . وفي مجال العقوبات بين الشريعة الإسلامية والتشريعات الوضعية . له كتاب عن نظم العمل والعمال السعودي صدر عن مكتب الاستشارات القانونية والمحاماة - طبعة أولى - وكذلك كتاب حقوق المرأة وقضاياها المعاصرة .

هذا الكتاب

هذا الكتاب يعرض ويسهم في بيان **حقوق العامل** - حق العامل في الأجر ، حق العامل في تحديد ساعات العمل والراحات الأسبوعية والأجازات - حق العامل في العلاج - حق العامل في تحديد عقد عمل مكتوب .

حق صاحب العمل في إطاعة العامل الأوامر - انقضاء رابطة العمل - فسخ العقد من جانب صاحب العمل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة ... نهاية الخدمة - احتساب مكافآت نهاية الخدمة - لجان تسوية الخلافات - ملحقات القرارات الوزارية ... فسخ عقود خاصة بعقود العمل .

كل ذلك في إيجاز بأسلوب سهل وتقسيم واضح ، إنه كتاب نافع بإذن الله وهو مقدم إلى كل صاحب عمل وإلى كل عامل .

والله الهادي إلى سواء السبيل

المؤلف

